

# 立法會

## Legislative Council

立法會CB(2)2035/09-10號文件

檔 號：CB2/BC/11/08

### 《最低工資條例草案》委員會報告

#### 目的

本文件旨在匯報《最低工資條例草案》委員會的商議工作。

#### 背景

2. 數十年來，社會上一直有強烈意見，特別是來自支持勞工一方的團體，要求在本港落實法定最低工資。本地工人獲支付過低的工資的個案層出不窮，而社會對應否立法防止工資過低又沒有共識，政府當局遂於2006年為清潔工人和保安員推出為期兩年的自願性"工資保障運動"。在2008年10月進行的全面檢討所顯示，儘管該運動帶來了文化轉變，加深了市民對工資保障和企業社會責任的認識和認同，但透過自願參與方式推廣工資保障始終有其局限，行政長官因此於2008-2009年度《施政報告》中宣布，有關法定最低工資的條例草案將會提交立法會。

#### 條例草案

3. 條例草案旨在為某些僱員訂定以時薪為單位的法定最低工資、設立最低工資委員會(下稱"委員會")，以及廢除相關法例或對相關法例作出相應修訂。

4. 為保留實習學員的訓培機會，學生為培訓及教育目的而參與實習計劃，可獲豁免於條例草案的涵蓋範圍。此外，基於留宿家庭傭工獨特的工作模式、享有的非現金權益和其他原因，法定最低工資豁免所有本地及外籍的留宿家庭傭工。

5. 當局理解到一些殘疾人士可能會面對就業困難，遂於條例草案中提出對殘疾人士的特定安排，從而盡量減低法定最低工資可能對他們的就業機會造成的不良影響。當局會設立機制，以評估殘疾人士在僱傭試工期於實際工作環境的生產能力，以助釐定適用於他們的法定最低工資可否按其生產能力的相稱比率作出扣減。提出評估的權利歸於殘疾人士而非其僱主。

## 法案委員會

6. 在2009年7月10日內務委員會會議上，議員成立法案委員會研究本條例草案。法案委員會的委員名單載於**附錄I**。

7. 法案委員會由譚耀宗議員擔任主席，曾與政府當局舉行30次會議(包含37節兩小時會議)，並於其中一次會議上(包含4節兩小時會議)聽取代表團體的意見。曾向法案委員會表達意見的團體的名單載於**附錄II**。

## 法案委員會的商議工作

### 條例草案的政策目標

8. 政府當局表示，條例草案的主要目標是引入法定最低工資制度，在該制度下設定工資的時薪水平下限，防止個別僱員工資過低，並同時確保不會嚴重損害本港勞工市場的靈活性、經濟競爭力，以及對弱勢工人的就業機會造成重大的不良影響。

9. 部分委員認為，釐定法定最低工資水平，應包括符合《經濟、社會與文化權利的國際公約》(下稱"《經社文國際公約》")第七條及《基本法》第三十九條所指的勞工公約所載的原則，即確保工人獲得合理工資報酬，使他們能夠維持有尊嚴的生活。政府當局表示，提交條例草案是為了回應社會有關防止工資過低的訴求。香港屬高度外向型的經濟體系，而且實施聯繫匯率制度，因此工資和價格的彈性，對保持香港的競爭力和抵禦外圍衝擊的能力至為重要。然而，保障弱勢羣體及促進社會和諧亦同樣重要。條例草案旨在訂立一個釐定法定最低工資時薪的制度，在防止工資過低與盡量減少低薪職位流失的目標之間取得適當平衡，並維持香港的經濟發展及競爭力。

10. 部分委員認為，條例草案應旨在確保工人獲支付合理水平的工資，使他們能夠維持工人的家庭的基本生活水平。然而

另一些委員則認為，條例草案應旨在設定工資下限而非扶貧。他們認為，在職貧窮的問題應透過其他辦法解決(例如社會福利措施)，而不是以法定最低工資處理。

11. 政府當局表示，工資是個別僱員付出勞力的回報。此外，不同家庭的人數和需要可以有很大的差異，整體家庭開支因而差別甚大。有需要的家庭可透過綜合社會保障援助(下稱"綜援")計劃獲得經濟援助，其中包括在經濟上支援合資格的低收入住戶。故此，法定最低工資的政策目標是設定工資下限而非生活工資。

#### 條例草案是否符合《基本法》第五條

12. 一位委員關注條例草案是否符合《基本法》第五條，該條文訂明的事項包括香港保持原有的資本主義制度和生活方式五十年不變。

13. 政府當局解釋，《基本法》第五條只訂明保持原有的資本主義制度和生活方式五十年不變的一般原則，但沒有詳細訂明該制度涵蓋哪些範疇。不過，鑒於終審法院在吳嘉玲訴入境事務處處長[1999] 1 HKLRD 315一案中及在入境事務處處長訴莊豐源[2001] 2 HKLRD 533一案中定出憲制詮釋的方針，恰當的處理方法是考慮《基本法》在1990年4月4日通過時的任何相關本地法例，藉以確定《基本法》第五條的文意。政府當局表示，把這項原則應用於法定最低工資的背景，現時有一條相關本地法例，即《行業委員會條例》(第63章)。《行業委員會條例》在1940年獲制定成為法例，訂明行政長官會同行政會議如信納在有關行業的工人所獲付的最低工資低於合理水平，可於其認為適當的時候，訂定該等行業的最低工資。《行業委員會條例》亦就設立行業委員會訂定條文，行政長官可授權設立該等委員會，由該等委員會就訂定最低工資向行政長官提供意見。原訟法庭在陳耐香訴行政長官會同行政會議(高院憲法及行政訴訟2006年第126號)一案中裁定，《行業委員會條例》第2(1)條賦予行政長官會同行政會議酌情權，以決定訂定任何職業的最低工資的適當情況(如有的話)。該條例第2(2)條亦賦予行政長官酌情權，可隨時設立行業委員會。原訟法庭的裁決其後獲上訴法庭確認。由於在1990年《基本法》通過時，已有本地法例訂定最低工資，以消除工作場所工資低於合理水平的情況，所以條例草案符合《基本法》第五條，就是保持原有資本主義制度，包括為訂定最低工資的法律措施。

14. 政府當局進一步指出，《基本法》第一百四十七條訂明，香港特別行政區(下稱"香港特區")自行制定有關勞工的法律和政策。條例草案是透過訂定最低工資以解決有關工資過低問題的法例，憑藉《基本法》第一百四十七條，屬於香港特區的立法權限範圍。

條例草案是否符合《基本法》第三十九條及《經濟、社會與文化權利的國際公約》第七條

15. 除其他事項外，《基本法》第三十九條亦訂明，《經社文國際公約》和國際勞工公約適用於香港的有關規定繼續有效，通過香港特區的法律予以實施。部分委員指出，《經社文國際公約》第七條列明一項原則，工人獲付的報酬應使其最低限度能維持該人及家屬維持有尊嚴的生活。這些委員關注到，條例草案是否符合《經社文國際公約》第七條及《基本法》第三十九條提及的國際勞工公約所載的該等原則。

16. 政府當局表示，《基本法》第三十九條雖然提及《經社文國際公約》和國際勞工公約，但沒有把該等公約直接收納入本地法律的效力。根據《基本法》第八條，香港原有法律(包括普通法)予以保留。根據普通法，某條國際公約除非獲收納入本地法例，否則不會構成本地法律的一部分。

17. 政府當局指出，《經社文國際公約》第七條應與《經社文國際公約》第二條第一款(該公約有關義務的條款)和經濟、社會及文化權利的性質一併解讀。根據《經社文國際公約》第二條第一款，締約國須承擔國際義務，盡其資源能力所及，使《經社文國際公約》所保證的各種權利逐步完全實現。《經社文國際公約》第二條第一款的用字顯示，該公約沒有訂明立刻強制執行的權利，但允許各締約國盡其資源能力所及，逐漸採取種種步驟，務期使該公約所保證的各種權利實現。《經社文國際公約》第二條第一款表述，在國際法層面，《經社文國際公約》對香港特區構成必須履行的義務，只是盡其資源能力所及，採取種種步驟，務期以所有適當方法，包括通過立法措施，逐漸使《經社文國際公約》所確認的各種權利完全實現。《經社文國際公約》並無訂明須通過立法來落實該公約所保障權利的義務。政府當局強調，制定條例草案只會加強《經社文國際公約》第七條所保障的權利，而非削弱該等權利。條例草案與《基本法》第三十九條及《經社文國際公約》第七條相符。

## 法定最低工資應否以時薪為單位

18. 部分委員認為，實施建議的法定最低工資涉及的主要困難在於香港許多僱員是按月支薪，而條例草案中法定最低工資卻以時薪為單位。他們詢問，有否其他司法管轄區處理法定最低工資時，以月薪款項為框架，並以時薪為單位。

19. 政府當局表示，與條例草案相類似，英國的全國最低工資根據該國的《1999年全國最低工資規例》，以時薪為單位，而支薪參照期(即工資期)為期一個月(又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)。至於本條例草案，法定最低工資水平以時薪為單位，以助確保僱員獲支付與他們工作期間相稱的工資，而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而得出的。從其他司法管轄區的研究亦顯示，以時薪為單位釐定法定最低工資是最常見的做法，原因是可以公平、容易計算，又可切合兼職工人和散工的特殊情況。

## 法定最低工資制度豁免的人士

20. 根據條例草案，兩類僱員獲豁免於法定最低工資的規定。留宿家庭傭工(本地或外籍)均會獲豁免。實習學員在一段期間內進行由指明的教育機構就任何經評審課程而安排或認可的工作，而該工作屬課程要求中的必修或選修部分，亦會獲豁免。

### *留宿家庭傭工*

21. 部分委員認為，條例草案不應豁免留宿家庭傭工，包括留宿外籍家庭傭工(下稱"外傭")。另一些委員則支持豁免留宿家庭傭工的建議，原因是這些傭工的工作模式獨特、在釐定其工時方面有困難，而且享有非留宿工人未能享有的非現金權益。

22. 政府當局表示，香港的家庭傭工大致分為家務助理及其他員工，例如園丁、司機和船工。至目前為止，本港家庭傭工的勞動人口很大部分受聘為家務助理。在2008年第四季，聘用外傭的家庭數目約為207 500個；而在2006年聘用本地留宿家庭傭工的家庭數目約為1 100個。鑒於受影響的家庭數目眾多，預計社會大眾會廣泛關注留宿家庭傭工是否納入法定最低工資制度。持份者(包括僱主團體、僱員團體和工會)已就法定最低工資制度應否豁免留宿家庭傭工發表不同意見。經審慎考慮各項相關因素和情況，以及持份者的意見後，政府當局建議把所有(不

論是本地或外籍)留宿家庭傭工豁免於法定最低工資的涵蓋範圍，其主要考慮有以下各點——

- (a) 留宿家庭傭工的工作模式獨特，尤其是工作地點與休息地點都在僱主家中，若把他們納入法定最低工資制度，將有難以克服的實際困難。家務種類繁雜又多樣化，隨不同時日而有所不同，視乎僱主及家庭成員當時的需要而定。由於建議的法定最低工資以時薪計算，根本無法確定實際的工作時數及所需支付的工資；
- (b) 留宿家庭傭工的薪酬條件通常較為獨特，會附帶非留宿工人一般不會獲得的非現金權益。舉例而言，留宿家庭傭工獲提供免費住宿，由於他們在僱主的住所居住，亦因而節省往返住所及工作地點的交通費。此外，僱主期望留宿家庭傭工持續留在家中，故此通常亦會提供免費膳食。留宿家庭傭工的聘用條款獨特，除了工資外，其實亦包括其他非留宿工人未能享有的非現金權益。留宿家庭傭工享有相對較高比例的可動用收入。就外傭而言，政府當局亦早已訂明"標準僱傭合約"和"最低許可工資"；
- (c) 有許多家庭確實需要留宿家庭傭工的服務，例如對於家中有兒童及／或長者的在職夫婦，他們需要留宿家庭傭工持續在家中隨時候命。若將留宿家庭傭工(包括外傭)納入法定最低工資制度，會對很多該類家庭造成經濟壓力，而且鑒於上文(a)及(b)段的解釋，此舉實在難有充分理據。對於因成本增加而需要停止僱用留宿家庭傭工的家庭，其中一個在職配偶(較為可能是妻子)或會被迫脫離勞動人口而留在家中。在香港人口老化的情況下，相關措施可能會令從事經濟活動的相關年齡界別人口的勞動參與率下降，政府當局應該三思；而所造成的效果在25至45歲的婦女羣組很可能特別嚴峻，因為她們的勞動參與率已經由1999年的67.6%上升至2009年的77.3%；及
- (d) 除了把外傭納入法定最低工資的涵蓋範圍，部分持份者還建議政府訂明"標準工時"，並刪除外傭"留宿"的規定以便計算工時。不過，這些建議會構成嚴重偏離現時的外傭政策，而該政策是基於有力的政策理由和必要的入境管制。況且，急劇改變現時的外傭聘用條件，肯定會令許多家庭面臨困境。

23. 部分委員要求政府當局考慮在第6(3)條加入一項提述，列明留宿家庭傭工的獨特工作模式，以及享有的各項非現金權益。政府當局指出，第6(3)條旨在提供清晰客觀的原則，以界定條例草案豁免的留宿家庭傭工類別。條例草案既無需要，亦不適宜詳述作出豁免的各種政策考慮(包括有關留宿家庭傭工的獨特工作模式和非現金權益)並提供理據。條例草案只需因應法律目的界定豁免的留宿家庭傭工類別，正如第6(3)條所規定。

24. 部分委員要求政府當局考慮可否把留宿家庭傭工納入條例草案的涵蓋範圍內，同時參照留宿家庭傭工享有的各項非現金權益，提供一條按其月薪額計算其時薪額的公式。政府當局表示，條例草案並非旨在規管僱員的工時數目，而要設定留宿家庭傭工的時薪水平亦不可行，原因是留宿家庭傭工彼此的實際工作時數和非現金權益的幣值可能有很大的差異。

25. 部分委員關注到，在不同聘用情況下受聘的船工或家庭傭工，會否獲豁免於法定最低工資的涵蓋範圍。政府當局表示，第6(3)條旨在提供清晰、客觀而可通用的法則，以列明條例草案豁免的留宿家庭傭工類別。《僱傭條例》(第57章)有關家庭傭工的條文，並無為船工和住戶下一個定義。個別僱員的聘用條款主要視乎僱傭雙方的協議而定。由於船工或家庭傭工可能各有不同的聘用條款及條件，他們是否受僱於或因與該住戶有關而受僱及免費居於其受僱工作的住戶，從而獲豁免於條例草案的涵蓋範圍，這問題必須考慮每宗個案的一切相關事實與情況才可作出決定。

#### *應否在條例草案中為留宿家庭傭工制訂法定最低月薪*

26. 一位委員建議在條例草案中為留宿家庭傭工制訂法定最低月薪。政府當局表示，條例草案的目的是訂定以時薪為單位的法定最低工資。在得出條例草案豁免留宿家庭傭工的建議時，當局曾研究並決定不採納部分持份者提出為留宿家庭傭工制訂法定最低月薪的方案。當局注意到，長遠而言，法定最低月薪會帶來實際困難和重大的政策影響。要設定／假定首個法定最低月薪水平相當不可行，因為現時留宿家庭傭工(包括外傭)彼此享有的免費食宿並不一樣，意味着他們的實際工資可能有極大的差異。此外，不能低估從根本動搖外傭政策的真正風險，而外傭政策與設有更多規限的一般的輸入低技術工人政策有所不同。

27. 政府當局指出，"最低許可工資"自1970年代初已實施，遠遠早於現在建議引入的法定最低工資，以保障外傭的權益。

雖然現時的"最低許可工資"並非法定工資，但已強制執行，並連同本地工人未能享有的其他非現金權益，清楚訂明在外傭的"標準僱傭合約"內。

28. 李卓人議員將會動議委員會審議階段修正案(下稱"修正案")，把留宿家庭傭工納入條例草案的涵蓋範圍內，並為他們制訂法定最低日薪，就是把法定最低時薪乘以轉換乘數所得的工資額。

#### *有關留宿家庭傭工的豁免是否符合香港特區憲法對人權的保障*

29. 一位委員質疑有關留宿家庭傭工的豁免是否符合香港特區憲法對人權的保障。

30. 政府當局指出，有關的豁免符合《基本法》第二十五條及《香港人權法案》第二十二條。這項豁免在法律上是有理據的，而留宿家庭傭工與其他工人之間的待遇有充分差異。這項豁免反映了留宿家庭傭工與並非受僱在僱主家中工作及免費留宿的工人之間，在其工作性質和整套聘用／薪酬條件方面的差異。

31. 政府當局表示，待遇上的差異是顧及"留宿"這個元素，對界定留宿家庭傭工的工作是必不可少的。留宿家庭傭工受聘在僱主家中工作並居住，原因是預期家庭傭工要持續留在僱主家中，如有需要即提供服務，例如照顧長者或初生嬰兒。一般而言，家務工作繁雜又多樣，隨不同時日而有所不同。在這些情況下要確定實際工作時數，以時薪為單位計算留宿家庭傭工的工資，如非不可能，亦會非常困難。

32. 政府當局強調，工資只是留宿家庭傭工整套聘用／薪酬條件的其中一個元素。除了工資外，他們得到非現金權益的酬勞，包括僱主提供的免費住宿及通常提供的免費膳食，以及省下往返住所及工作地點的交通費和時間。就外傭而言，強制性的"標準僱傭合約"已保證他們不單可獲得"最低許可工資"、免費住宿及膳食(或膳食津貼)，還可獲免費的旅費和醫療等。

#### *有關留宿家庭傭工的豁免會否構成《性別歧視條例》(第480章)和《種族歧視條例》(第602章)所界定的間接歧視*

33. 部分委員指出，多數留宿家庭傭工均為女性及外傭。這些委員關注到，第6(3)條所載有關留宿家庭傭工的豁免，會否構成《性別歧視條例》和《種族歧視條例》所界定的間接歧視。



34. 政府當局表示，與《基本法》或《香港人權法案》不同，《性別歧視條例》和《種族歧視條例》在香港法律下沒有憲法地位。作為一條普通法例，《性別歧視條例》和《種族歧視條例》均不能限制立法機關的立法權限。條例草案獲制定成為法例後，投訴人不能根據該兩條反歧視條例質疑豁免的合憲性。

35. 政府當局指出，要根據《性別歧視條例》或《種族歧視條例》確定一宗有關間接歧視的案件表面證據成立，投訴人必須證明被施加某項要求或條件；其性別或種族羣體能符合該項要求或條件的人數相對比例極少；以及其本身因不能符合該項要求或條件而受到負面影響。如投訴人能證明全部以上所述，則舉證責任會轉到對方(例如僱主或服務提供者)身上，即他們須證明施加該項要求或條件有充分理據。第6(3)條所述的豁免，並非投訴人為享有法定最低工資必須符合的要求或條件。這項豁免並不構成《性別歧視條例》第5(1)(b)條或《種族歧視條例》第4(1)(b)條下的一項要求或條件，沒有合憲性的問題，所以不會構成該兩項反歧視條例所指的間接歧視。

#### *條例草案豁免留宿家庭傭工的法理依據*

36. 部分委員關注到，留宿外傭有可能因條例草案將之豁免而尋求司法覆核。這些委員對建議豁免留宿家庭傭工是否有法理依據表示關注。

37. 政府當局表示，根據法律意見，把留宿家庭傭工豁免於法定最低工資法例的涵蓋範圍有其法理依據，原因是留宿家庭傭工與其他合資格獲付法定最低工資的工人之間有充分的差異，主要涉及兩者不同的工作模式，以及因免費留宿僱主家中而獲提供的非現金權益。具體而言，留宿家庭傭工的工作模式獨特，又享有非留宿工人未能享有的非現金權益，故此與其他僱員的情況並不相同。該等不同的工作模式(尤其是僱主家中同時是他們工作和住宿的地方)，以及可享有的非現金權益(即免費住宿、可節省往返住所及工作地點的交通費等)，構成了豁免的重要考慮因素，而且均源於留宿家庭傭工在僱主家中居住。

#### *其他司法管轄區的法定最低工資法例是否豁免留宿家庭傭工*

38. 部分委員詢問，其他司法管轄區的法定最低工資法例是否把留宿家庭傭工豁免於法定最低工資制度之外。

39. 政府當局指出，英國的《1999年全國最低工資規例》訂明，全國最低工資的涵蓋範圍豁免留宿家庭傭工。該規例訂明多項規定，指明居住在僱主家中並執行與僱主家居有關工作而不是其家庭成員的工人，僱主無須向其支付全國最低工資。政府當局表示，在加拿大，全國性的《加拿大勞工守則》在僱員有權獲支付法定最低工資方面，並無特別提及留宿家庭傭工的條文。在聯邦層面以下，加拿大所有省份及地區均各自制定其最低工資法例，以切合當地情況，而在新伯倫瑞克省(New Brunswick)和西北地區(Northwest Territories)，家庭傭工被豁免於法定最低工資的涵蓋範圍。

40. 政府當局強調，條例草案豁免留宿家庭傭工時，主要的考慮因素應是香港的本地情況，包括留宿家庭傭工的工作模式獨特，例如工作情況、聘用／薪酬條件，以及本地的社會經濟環境。

### *實習學員*

41. 第6(4)條把實習學員豁免於條例草案的涵蓋範圍。根據第2條的定義，實習學員是指在關乎附表1指明的教育機構向學生提供的任何經評審課程的情況下，在一段期間內，進行該等機構安排或認可的工作的學生，而該工作就頒授該課程所達致的學術資格而言，屬頒授要求中的必修或選修部分。

42. 委員關注到，在何種情況下，實習學員或義工將會被視為已訂立僱傭關係。政府當局解釋，某人是否根據僱傭合約受聘為僱員，是一個同時涉及事實與法律的問題。僱傭合約涉及僱員由僱主聘用為其工作或服務，以賺取工資或其他報酬。如某人承諾在無酬的情況下工作(即沒有合約關係所需的代價元素)，或並無意圖建立法律上的關係，合約的必不可少元素不存在，便沒有僱傭合約。根據英國僱傭上訴審裁處在數宗相關的案件作出的判決，看來若某人／義工同意無酬地或只獲給予報銷與工作有關的開支而為某機構工作(但若未能履行有關承諾則沒有任何制裁)，該人相當可能不會根據僱傭合約受聘工作，因為當中並無任何代價或意圖建立法律上的關係。條例草案與《僱傭條例》一致，在沒有僱傭合約的情況下並不適用。

43. 一位委員關注實習大律師是否被視為僱員。政府當局指出，實習大律師導師與實習大律師之間一般被接納為並無僱傭關係。每宗個案須按本身的事實與情況來決定。實習大律師導師與實習大律師之間一般沒有僱傭合約，但不一定表示在大律師實習安排中永遠不能存在僱傭合約。英國上訴法院在某宗案

件中判定實習大律師並非根據僱傭合約受聘，故此不是《1998年全國最低工資法》所指的"工人"，不合資格獲付法定最低工資。英國亦有案例，一名見習律師涉及在兩個制度下受聘，他一方面根據見習契據(實習合約)成為律師事務所個別合夥人的見習律師，同時亦根據僱傭合約受聘於該律師事務所。

#### 條例草案豁免學員實習的範圍

44. 部分委員建議把所有實習學員豁免於法定最低工資制度。政府當局表示，把所有學生一律豁免於法定最低工資制度，會容易引致濫用及剝削的問題。真正的工作可能被改為實習職位，以規避法定最低工資，結果是低技術工人被取代。如果無限制地豁免所有學生，亦會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，有損他們的利益。因此，第6(4)條謀求豁免的僱員，是指在與全日制本地經評審課程有關連的情況下，進行由指明的教育機構安排或認可的工作的學生，而該工作就頒授的學術資格而言，屬頒授要求中的必修或選修部分。

45. 部分委員指出，許多本港留學生在海外大學就讀而回港實習。他們認為這類學生也應獲豁免於條例草案的涵蓋範圍。一位委員則關注到，豁免在海外大學就讀而回港實習的本港留學生，可能容易被濫用。

46. 政府當局經考慮後表示，因應委員和一些持份者要求並建議擴大學生僱員的豁免範圍，以保存實習機會，當局會提出修正案，訂明新增的豁免範圍如下——

- (a) 實習僱員如屬香港居民，修讀全日制學位或更高程度的非本地教育課程，並在香港進行其機構安排或認可的工作，而該工作就頒授的學術資格而言，屬頒授要求中的必修或選修部分，亦會獲豁免於法定最低工資的涵蓋範圍；及
- (b) 實習僱員如在附表1指明的教育機構修讀全日制經本地評審課程，或修讀全日制學位或更高程度的非本地教育課程並屬香港居民，不論其實習是否與課程有關，亦不論該機構有否參與安排有關實習，亦會獲豁免於法定最低工資的涵蓋範圍。惟這項豁免須符合下述條件：受僱期為59個曆日或以下，以及僱員在開始受僱時仍未滿26歲。就每名實習僱員而言，這項有關法定最低工資的豁免只限於每年一次。

47. 政府當局指出，有關非本地教育課程的豁免建議，只限於屬香港居民的學生僱員。勞工顧問委員會(下稱"勞顧會")十分支持這項限制，如果沒有這項限制，其他司法管轄區的人士可能會藉實習學員身份大量湧入香港工作，屆時將難以核實，亦會影響本港學生的實習機會。

48. 政府當局又建議，僱主在聘用豁免於法定最低工資涵蓋範圍的實習僱員時，應根據《僱傭條例》的規定，在其保存的工資及僱傭紀錄中須包括有關機構發出載有相關資料的文件。就條例草案現時的豁免範圍及第46(a)段所述新增的豁免範圍而言，有關資料須顯示該機構安排或認可該實習，而該實習就頒授的學術資格而言，屬頒授要求中的必修或選修部分。至於第46(b)段所述新增的豁免範圍，有關資料須顯示該僱員正修讀有關的全日制課程。此外，僱主須備存一份由第46(b)段所指的實習僱員提供的法定聲明或法定聲明的副本，確認他在同一曆年開始時，沒有承擔任何獲豁免學生僱用。

49. 政府當局指出，建議的放寬旨在回應委員和一些持份者就法定最低工資影響學生僱員的實習機會所表達的強烈關注，但須注意可能出現以下潛在的執法問題——

- (a) 倘擴大豁免範圍至非本地機構的全日制學生，鑒於世界各地的教育機構多不勝數，當局不可能制訂一份非本地機構的詳盡名單，以方便快捷地判斷有關學生僱員的真正身份，是否與其聲稱一樣，是該等機構的全日制學生。由於政府當局將需要得到有關非本地機構的合作，過程中可能需耗用相當時間，在執行法定最低工資條文而調查罪行及投訴時，有關工作殊不容易；及
- (b) 至於第46(b)段所建議的豁免，有關受僱期的限制旨在盡量減少兼職及暑期工被重新包裝為不受法定最低工資規限的實習職位。然而，由於有關受僱安排與教育機構安排或認可的實習並無關連，而實習也並非為取得所頒授的學術資格屬頒授要求的必修或選修部分，故此合資格獲豁免的學生人數會相當多。本港全日制專上學生人數在2008-2009學年為158 220人。如投訴個案數目眾多，會為執法工作帶來挑戰。

50. 政府當局指出，當局不建議豁免中學生於法定最低工資的涵蓋範圍，原因是他們人數眾多(在2008-2009學年中四至中七的學生人數為231 659人)，而中學生擔任的暑期工大多為基層工

作，所以執法的問題會更為嚴重。至於建議把參與實習的畢業生僱員豁免於法定最低工資的涵蓋範圍，政府當局認為，由於畢業生不再是學生，如果有僱傭關係，原則上應與其他僱員一樣，受法定最低工資保障。

51. 部分委員認為，政府當局有關非本地教育課程的放寬建議，不應局限於學士或更高程度的課程，而應涵蓋所有大專或更高程度的非本地教育課程。政府當局表示，這樣放寬會容易引致濫用，原因是當彼此的教育制度不同，難以核實在另一地方的教育課程是否屬大專程度。其他委員關注這樣進一步放寬至非本地大專程度課程對勞工市場帶來的影響。

52. 一位委員認為，應為21歲以下的青年訂定一個較低的法定最低工資水平。該位委員指出，英國設有兩個較低的最低工資額，分別適用於18至21歲的工人和16至17歲的工人。政府當局表示，在決定香港的法定最低工資制度時，應以本港的情況作為主要的考慮因素。

### 工作時數

53. 委員察悉，根據條例草案，僱員於某工資期的工作時數，須視為包括該僱員留駐在第2條所界定的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。

### *工作時數的計算及僱傭地點*

54. 部分委員關注到，就法定最低工資而言，在不同行業的不同情景下，應如何計算條例草案所指的"工作時數"。部分委員關注到，若僱員須經常穿梭中港兩地，僱員的交通時間在何種情況下會被算作為工作時數。部分委員對中小型企業和飲食業、旅遊業、航空業、醫療服務業的僱主無心之失觸犯法律的風險表示關注。他們認為，政府當局應使工作時數的定義更加清晰明確，以防止日後的勞資糾紛，並且使僱主和僱員明白如何計算工作時數，從而斷定僱員獲支付的薪酬是否符合法定最低工資的規定，盡可能無須訴諸法庭仲裁。

55. 政府當局表示，鑒於僱員的工作情況多式多樣，條例草案並非謀求列出為計算最低工資而被納入工作時數的所有情況。第3條應與第2條所指"僱傭地點"的定義一併解讀。某個時間或時段是否僱員的工作時數，從而斷定僱員獲支付的薪酬是否符合法定最低工資的規定，除了依據第3條外，亦須視乎僱主與

僱員之間所訂的協議或合約，以及該個案的其他一切相關情況而定。

56. 政府當局指出，根據第3(1)(a)條，在計算最低工資時，僱員留駐僱傭地點當值的時間須視為包括的工作時數。該等時間須受第2條"僱傭地點"的定義中"按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示"這個概念所規限。為免生疑問，政府當局會動議修正案以修訂第3條，把有關概念納入該條文內。

57. 部分委員關注在不同行業的不同情景下，某地方會否被視為"僱傭地點"。法案委員會的法律顧問表示，政府當局同意，僱傭地點可以是任何符合第2條的定義的地點，視乎個案的事實而定。舉例而言，在決定地產代理於餐廳而非辦公室與客人會面的時間，是否屬於第3條所指的工作時數時，法庭會考慮所有與案情相關的因素，例如僱傭合約、僱主的同意或指示，以及任何相關的行業慣常做法。在決定某地點是否屬於第2條所界定的僱傭地點，以及某段時間是否屬於第3條所指的工作時數時，必須考慮的是事實的問題。另一例子是，若旅行團領隊帶團到香港以外的地方，在晚上睡覺時處於其私人時間內，在計算法定最低工資時，除非與僱主有相反的協議，否則該段私人時間不屬於第3(1)(a)條所指的工作時數。不過，若因僱主來電把他喚醒並要求他執行工作，在計算法定最低工資時，該段睡醒以執行工作的時間屬於第3(1)(a)條所指的工作時數。同樣地，僱員在休班時(例如在家中)亦可能隨時被僱主聯絡並要求執行工作，有關該僱員在家中工作的時間應有別於他在家中的其他時間，儘管該僱員的家在某個有限時段內可能會是他的僱傭地點。僱員在工作時間內睡覺，應屬該僱員與其僱主的合約性問題，多於關乎如何計算時薪的工作時數事宜。

58. 部分委員關注在"僱傭地點"的定義中如何詮釋"當值"一詞。法案委員會的法律顧問表示，就一宗工人賠償個案中關於"當值"的詮釋，根據澳大利亞聯邦法院就 *Comcare Australia (Defence) v O'Dea* (1997) 150 ALR 318 案件而發出的判決書，有關"當值"的涵義，必須考慮的是事實而非法律的問題。

59. 梁家騮議員將會提出修正案，把"僱傭地點"的定義由"為執行工作"擴大至"任何有關工作的目的"，以及就某類工作訂明某些候命時間不算作為工作時數，從而斷定僱員獲支付的薪酬是否符合法定最低工資的規定。

60. 委員關注到，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。一位委員舉

例說，某僱員按照合約規定的工作時間為上午9時至下午6時。該位委員詢問，倘僱主於某日指示該僱員於下午4時至6時休班，應如何計算工作時數。

61. 政府當局表示，在委員所提述的例子中，下午4時至6時的時段並不在第3條的範圍內；不過，如僱主和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。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。

62. 一位委員建議在條例草案中列明"工作時數"應視為包括"合約時數"。政府當局表示，若按照僱傭合約、或在僱主同意下或根據僱主的指示執行相關工作，這些時間須算作為工作時數，以便計算法定最低工資。

63. 部分委員極之關注中小型企業的僱主和僱員可能覺得難以計算工作時數，以便計算法定最低工資。他們認為，就法定最低工資而言，政府當局應就工作時數的計算展開宣傳計劃和擬訂業界指引。

64. 政府當局強調，勞工處在準備條例草案的過程中，曾深入及廣泛徵詢不同界別的持份者，並已顧及僱員在不同行業的工作模式，務求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。在法定最低工資實施前，勞工處會積極進行宣傳和推廣活動，讓勞資雙方瞭解法例條文，以及各自在法定最低工資制度下的責任和權益。在籌劃實施工作，例如擬訂有關行業的指引時，亦會繼續諮詢各持份團體。

65. 李卓人議員、梁耀忠議員、何秀蘭議員、張國柱議員及梁國雄議員表明會動議修正案，訂明僱員的工作時數包括該僱員用於往來其居住地方及其非慣常僱傭地點的交通時間。他們亦會動議修正案，訂明就斷定僱員獲支付的薪酬是否符合法定最低工資的規定而言，假日工作及超時工作津貼不得算作工資的一部分。

#### *隨時候召或候命的時間*

66. 部分委員關注到，等候時間、隨時候召和候命的時間應否算作工作時數，尤以旅行團領隊、機倉服務員、跨境司機、地產代理及安老院護理員為然。政府當局解釋，僱員隨時候召

或候命的安排各有不同。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在第2條所界定的僱傭地點當值，則該段時間不屬於第3(1)(a)條所指的工作時數。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)。

67. 政府當局強調，隨時候召或候命安排各有不同，視乎僱傭合約的條款或僱傭雙方的協議而定。第3(1)(a)條並不適宜把隨時候召或候命時間一律規定為工作時數或非工作時數，而罔顧不同僱主與僱員之間各式各樣的實際安排。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，必須根據每宗個案的事實和情況來決定。某個時間或時段是否僱員的工作時數，從而斷定僱員獲支付的薪酬是否符合法定最低工資的規定，除了依據第3條外，亦須視乎僱主與僱員之間所訂的協議或合約，以及該個案的其他一切相關情況而定。

#### *用膳時間*

68. 第3(2)(a)條規定，為計算法定最低工資，僱員於某工資期的工作時數，須視為不包括僱主容許該僱員用膳的期間，但在該僱員於該段期間按照僱傭合約、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。部分委員關注到，該條文對月薪包括有薪用膳時間的僱員可能造成影響。他們認為第3(2)(a)條應予刪除。另一些委員則支持保留第3(2)(a)條，清楚列明從僱員的工作時數剔除用膳時間。

69. 政府當局指出，第3(2)(a)條謀求說明根據條例草案計算最低工資時須視為不包括的時數。該條文並無改變《僱傭條例》下的現有安排，即僱傭雙方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訂明僱員按照僱傭合約會否享有有薪用膳時間，條例草案的目的也不是規管用膳時間的安排。這些僱傭事宜由僱主與僱員雙方議定。經考慮委員的關注事項後，政府當局會動議修正案以刪除第3(2)(a)條。部分委員則認為，刪除第3(2)(a)條，或會引起用膳時間是否視為工作時數的爭議。

70. 政府當局強調，刪除第3(2)(a)條，不會改變第3條的原有精神。具體而言，在計算最低工資時，在第3(1)條範圍以外的



用膳時間不屬於第3條所指的工作時數。如按照僱傭合約或僱傭雙方的協議，用膳時間視為工作時數，則根據條例草案計算最低工資時，即使該段時間不在第3條的涵蓋範圍內，也屬於工作時數。第3條並非謀求列出為計算最低工資而被納入工作時數的所有情況。委員要求政府當局在擬訂有關行業的指引時加入實例，以作說明。

#### *其他司法管轄區在法定最低工資法例中有關工作時數的條文*

71. 鑒於對工作時數的詮釋遇到的困難，部分委員要求當局提供資料，說明其他司法管轄區在法定最低工資法例中如何界定工作時數，以及在該等司法管轄區有否關於僱員最高工時數目的法定規例。

72. 政府當局表示，根據內地的《最低工資規定》，勞動者在法定工作時間或依法簽訂的勞動合同約定的工作時間內提供了正常勞動的前提下，用人單位應依法支付最低勞動報酬。正常勞動是指員工在法定工作時間或依法簽訂的勞動合同約定的工作時間內從事的勞動。在英國，根據《1999年全國最低工資規例(修訂)2000年規例》，如僱員為執行工作的目的而在工作地點或其附近，以及被要求時可以工作，就計算全國最低工資而言，有關時間須計算為工作時間。僱員若被安排在工作地點或其附近睡覺並獲提供適當的睡眠設施，僱員在該段可使用有關設施而睡眠的期間內，只有該段睡醒以工作的時間，才屬於工作時間。除了一些例外情況，僱員如在工作期間為執行職務而需耗用交通時間，有關時間需算作工作時間。在美國，根據《公平勞動標準法》，在決定某僱員受僱的工作時數時，如適用於某一僱員之真正集體談判協議內有明文協議或根據行業習慣或慣常做法，僱員在每一個工作天開始或結束時用於更換衣服或梳洗的時間並不包括為工作時間的話，則應剔除在該星期內的該等時間。

73. 應委員的要求，政府當局援引各行各業的例子，解釋在條例草案中關乎工作時數、留駐僱傭地點當值及用膳時間的條文的適用範圍，以便計算法定最低工資。政府當局提供的例子載於**附錄III**。

#### *備存僱員的總工作時數紀錄的規定*

74. 第20及21條規定，當任何訂明每小時最低工資額有效時，僱主須就僱員於工資期的總工作時數備存紀錄，並將之與某些其他僱傭紀錄載於同一份文件內。部分委員深切關注到，

這項規定會令僱主承擔大量行政工作和費用。他們要求政府當局考慮訂明一項豁免條文，使僱主無須為入息超過某指定金額的僱員備存總工作時數紀錄。

75. 政府當局表示，要核實某一個案是否符合最低工資的規定，是以僱員在工資期的總工作時數乘以法定最低工資水平，比對僱員在該工資期內實際須獲支付的工資。因此，僱主必須把總工作時數包括在《僱傭條例》規定的工資及僱傭紀錄內，這點很重要。不過，鑒於委員和一些持份者就僱主的相關行政費用表達高度關注，當局會動議修正案，如僱員的月薪不少於《僱傭條例》的附表將會指明的款額，僱主可獲豁免記錄該等僱員的總工作時數。該附表須經立法會以先訂立後審議的程序處理。

76. 部分委員建議規定僱主告知僱員(例如在糧單內)，他在工資期內的工作時數。另一些委員則關注到，這項規定會過度加重僱主的行政負擔，尤以中小型企業為然。政府當局表示，不同行業有不同的安排及行業慣常做法來記錄工作時數，當局認為條例草案不宜謀求改變這些安排和做法。

77. 一位委員詢問，英國有否任何條文規定僱主在法定最低工資制度下須備存工作時數紀錄。政府當局表示，根據英國的《1999年全國最低工資規例》，僱主須備存足夠的紀錄以證明他支付予工人的薪金至少等同支薪參照期的全國最低工資。任何僱主如沒有備存相關紀錄，一經定罪，可被檢控和處以罰款。

78. 李卓人議員、梁耀忠議員、何秀蘭議員、張國柱議員及梁國雄議員會動議修正案，規定僱主須向僱員提供工資期內的工作時數(或日數)和工資詳情。

## 佣金、小費及服務費

### *佣金的計算*

79. 第5(5)條規定，就條例草案而言，於某工資期首7天後在該工資期支付的佣金，或於某工資期完結後7天內支付的佣金，須算作為須就該工資期支付的工資的一部分，而不論有關工作於何時執行，亦不論在其他情況下該佣金須於何時支付。委員察悉，條例草案中"工資"的定義緊貼《僱傭條例》訂明的定義。根據《僱傭條例》第2條，"工資"界定為付給僱員作為該僱員根據其僱傭合約所做或將要做的工作而能以金錢形式表示的所有報酬、收入、津貼、小費及服務費，不論其名稱或計算方式。

工資的定義涵蓋津貼，當中包括佣金在內；然而，工資不包括屬賞贈性質或僅由僱主酌情付給的佣金。

80. 部分委員關注到，第5(5)條可否切合現時不同行業支付佣金所用的不同模式。政府當局解釋，鑒於不同行業乃至於機構的佣金制度差異頗大，第5(5)條是確保有明確性和清晰度，以便僱主和僱員斷定僱主有否向僱員支付低於法定最低工資水平的薪酬，並有利執行法定最低工資法例。政府當局曾廣泛諮詢各持份者。條例草案提供了靈活性，以處理一些獲付佣金的僱員的收入可能會在不同工資期出現波幅的情況，並確保可明確地斷定僱主有否向僱員支付不少於法定最低工資水平的薪酬。

81. 一位委員關注到，第5(5)條是否符合《僱傭條例》第23條。政府當局指出，根據《僱傭條例》第23條，當按照僱傭合約須就某工資期支付佣金，例如是1月份的工資期，則佣金在1月份最後一天完結時即到期支付，並須在切實可行範圍內盡快支付，而在任何情況下不得遲於工資期屆滿後7天支付。根據條例草案，如僱主在1月份完結後第7天支付佣金，有關佣金會算作為就1月份工資期支付，從而斷定僱員獲支付的薪酬是否符合法定最低工資的規定。這與《僱傭條例》第23條並無任何抵觸。

82. 部分委員詢問，僱傭合約某條款訂明僱員在不同的工資期獲分攤及支付佣金，該條款是否符合條例草案第14條和第5(2)、(3)及(4)條。政府當局解釋，條例草案賦予僱員一項權利，參照工資期內他的工資總額及總工作時數，有權獲支付不少於法定最低工資水平的工資。合約條文訂明僱員在不同的工資期獲分攤及支付佣金以達到法定最低工資水平，這沒有減少僱主須支付不少於法定最低工資的責任，因此，政府當局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；第5(3)及(4)條分別關乎預支或超額支付的工資和欠付工資，故此亦不相關，原因是佣金按照僱傭合約而支付。

83. 委員要求政府當局在有關行業的指引內以實例解釋第(5)條的涵義，尤其是第5(2)及(4)條，以及如何計算按照僱傭合約須支付和已支付的佣金，從而斷定僱員獲支付的薪酬是否符合法定最低工資的規定。

## 第5(5)條的草擬方式

84. 部分委員關注到，第5(5)條的草擬方式會否令在不同的工資期分攤及支付佣金以達到法定最低工資水平的靈活性受限制。

85. 政府當局指出，如何釐定佣金，以及何時就不同的工資期支付佣金，屬於僱傭雙方合約協議的事宜。由此推論，何時按照僱傭合約的條款支付佣金，不應涉及預支或扣減佣金的問題。第5(5)條只訂明就某工資期應如何計算佣金，以供斷定僱員獲支付的薪酬是否符合法定最低工資的規定，是為了提供清楚的指導原則，以決定僱員有否獲支付不低於法定最低工資水平的工資。

86. 部分委員建議檢討第5(5)條的草擬方式，冀能讓僱傭雙方更清楚明確地瞭解佣金的支付，從而斷定僱員獲支付的薪酬是否符合法定最低工資的規定。

87. 政府當局表示，第5(5)條訂明就某工資期應如何計算佣金，目的在於提供清楚的指導原則，以決定僱員有否獲支付不低於法定最低工資水平的工資。經考慮委員的關注事項後，政府當局會動議修正案修訂第5(5)條，以清楚說明如何計算在僱員事先同意下於某工資期支付的佣金。政府當局又強調，根據《僱傭條例》，僱主和僱員可議定某項佣金須就某工資期或多個工資期支付，而條例草案不會改變此項安排。

## 小費及服務費

88. 委員察悉，小費及服務費均列入《僱傭條例》下有關工資的定義。部分委員關注到，在某些情況下(例如在飲食業和美髮業)，小費及服務費由顧客直接給予提供服務的僱員，這些小費及服務費是否算作工資的一部分。政府當局表示，既然條例草案緊貼《僱傭條例》下"工資"的定義，若小費及服務費符合《僱傭條例》下"工資"的涵義，計算法定最低工資時會算作工資。

89. 委員要求政府當局在擬訂不同行業的指引時，以實例解釋小費及服務費何時會算作為工資的一部分，尤其注意某些行業的小費會由顧客直接給予僱員。

## 工資期

90. 一位委員詢問，在飲食業，僱員在一個月內分兩次獲付工資，應如何計算工資期。政府當局表示，若僱主與僱員清楚協議工資期為一個月，而僱主於工資期內分兩次支付工資，其工資期仍應被視為一個月。

91. 委員要求政府當局在有關不同行業的指引內解釋，在工資期內支付的工資總額將會用作計算法定最低工資的基數，而不論該等工資在該工資期內如何分開支付。

92. 部分委員關注到，在一些行業，僱員的底薪在當時的工資期支付，而佣金會在緊接的工資期計算和支付。他們關注到，條例草案是否容許僱主把佣金分攤於一些工資期以符合法定最低工資水平。政府當局表示，現時有各式各樣的佣金制度，視乎僱傭合約的條款而定，僱主和僱員可自由議定僱員按照僱傭合約在何時及如何獲支付佣金。僱員是否在不同的工資期獲分攤及支付佣金，須受僱傭合約所規限，條例草案並非謀求規管這項事宜。當僱員按照僱傭合約獲分攤及支付佣金，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，從而斷定僱員獲支付的薪酬是否符合法定最低工資的規定。

93. 部分委員詢問，可否在僱傭合約中加入具體合約條款，使僱員在不同的工資期獲分攤及支付佣金。政府當局表示，僱主和僱員可視乎各自的情況，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。政府當局不宜提供有關僱傭合約中支付佣金的安排的具體意見，因為這可能無法顧及個別行業及工種的特性。政府當局的宣傳資料會以實例說明，在決定僱員應得的法定最低工資時，根據條例草案如何計算按照僱傭合約須支付和已支付的佣金。

### 防止僱傭合約的雙方藉合約摒除條例草案的條文

94. 條例草案第14條規定，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。部分委員關注該條文在保障僱員權益方面的成效。另一些委員則要求政府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的權利。

95. 政府當局表示，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條是以《僱傭條例》第70條為藍本；《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。第14條是不限於法定最低工資的款額。舉例而言，僱傭合約中倘有條文規定僱員工作的時間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。

#### 臨時最低工資委員會(下稱"臨時委員會")

96. 法案委員會察悉，臨時委員會於2009年2月27日成立，負責就首個法定最低工資水平向行政長官提供意見。臨時委員會由一位主席和12位來自勞工界別、商業界別及相關學術範疇和有關政府部門的委員組成。主席和非官方委員以個人身份獲委任，他們的委任是直至設立委員會為止。

97. 部分委員關注臨時委員會如何開展工作，就首個訂明每小時最低工資額作出建議。臨時委員會表示，委員會的職權範圍主要是以數據為依歸的原則，在防止工資過低與盡量減少低薪職位流失的目標之間取得適當平衡，並維持香港的經濟發展及競爭力的前提下，就首個法定最低工資水平，向行政長官提供意見。臨時委員會已接獲不同持份者及相關人士／組織以書面及口頭形式提交的意見。經參考持份者的意見及討論後，臨時委員會暫擬在研究釐定首個法定最低工資水平時考慮一籃子指標、其他與法定最低工資政策相關的因素，以及法定最低工資的影響評估。

98. 臨時委員會表示，自2009年11月開始，委員會先後與接近90個持份者和有關各方會面，以聽取他們對訂立首個法定最低工資水平的機制所表達的意見和關注。隨着政府統計處於2010年3月中公布《二零零九年收入及工時按年統計調查報告》，臨時委員會亦將整體和按行業劃分的統計資料上載至臨時委員會的網頁，並與持份者再次會面，以瞭解他們對有關數據的分析，以及對臨時委員會暫擬在研究釐定首個法定最低工資水平時所考慮一籃子指標和其他相關因素有何意見。委員會正進行影響評估，分析不同法定最低工資水平對勞工市場、企業成本和盈利、貨品和服務價格可能帶來的影響；同時亦會就相關行業的特性及運作模式收集更多資料，以便進行審慎、全面及客觀的分析和商議首個法定最低工資水平。

99. 應委員的要求，臨時委員會向法案委員會提供了下述資料：已出席會面的持份團體名單、所收集意見的摘要，以及臨時委員會暫擬在研究釐定首個法定最低工資水平時考慮的一籃

子指標、其他相關因素及影響評估。臨時委員會的暫擬構思載於**附錄IV**。

### 最低工資委員會

100. 在條例草案下將會設立委員會，負責就訂明每小時最低工資額、檢討工資額的時間，以及檢討的頻密程度，向行政長官會同行政會議作出建議。

#### *最低工資委員會的組成*

101. 部分委員認為，委員會的非官方委員應由所屬界別選任或提名，而不是以個人身份獲委任。

102. 政府當局表示，為促進獨立、客觀和不偏不倚的分析及討論，並且讓委員在過程中能以本港整體利益為依歸，貢獻個人的專長和經驗，當局認為非公職人員的委員必須以個人身份獲委任，而非由所屬界別選任或提名。在委任非公職人員的委員時，會考慮他們的個人品賦，包括他們與勞工界、商界及相關學術範疇的聯繫，以及對有關界別各種事宜的知識和經驗。這會更加有助委員會在考慮不同界別的觀點後，以本港整體利益為依歸，集體釐定法定最低工資水平。

103. 李卓人議員、梁耀忠議員、何秀蘭議員、張國柱議員及梁國雄議員會動議修正案，把委員會委員的委任範圍由相關學術範疇擴大至相關範疇，藉以包括來自研究所及智囊團的人士。他們亦會動議修正案，訂明行政長官須考慮由主要勞工團體作出的提名。政府當局解釋，相關學術範疇已包括學院、研究所及智囊團。

104. 部分委員關注到，任命委員加入臨時委員會及委員會時，會否考慮性別觀點主流化的原則。當中部分委員建議在條例草案訂明委員會的女性或男性委員的最低比例。

105. 政府當局解釋，一如政府對諮詢及法定組織的既定政策，臨時委員會及將來設立的委員會就委任成員方面，主要原則是用人唯才，就有關諮詢及法定組織的職能和工作性質，考慮個別候選人的才能、專長、經驗、操守和服務社會的熱誠等；亦會適當考慮性別比例平衡。臨時委員會的委員組合與諮詢及法定組織就女性的目標參與率大致相若。將來委任委員會的委員時，政府當局會繼續聯繫和物色有能力又願意參與委員會工

作的女性。在作出委任時，政府當局會考慮委員會當時的兩性成員比例、委員會的運作需要及是否有適當人選。

106. 政府當局強調，政府致力推動性別觀點主流化的工作。通過顧及性別觀點的決策過程，確保兩性可以公平合理地取得和享有社會的資源和機會，以期促進婦女發展，長遠達致兩性平等和諧的目標。故此，無須在條例草案訂定此條文。

107. 劉慧卿議員會動議修正案，規定行政長官委任委員加入委員會時，須顧及每一性別不少於30%的參與目標。

108. 部分委員質疑是否有需要委任公職人員加入委員會。政府當局強調，為協助確保委員會能進行全面及平衡的討論，有同等數目的委員分別擁有勞工、商業、學術及政府方面的背景是恰當的安排。此一均衡數目的委員組合，有助確保委員會以數據為依歸的原則，進行全面及平衡的討論。因此，委員會應包括屬公職人員的委員，他們會運用專業知識、公共行政經驗及與法定最低工資相關的知識，為委員會作出貢獻，這點很重要。他們會協助委員會進行客觀及全面的分析和討論，與非公職人員的委員共同參與委員會的工作。其他法定機構亦同時有公職人員及非公職人員出任委員。

109. 李卓人議員、梁耀忠議員、何秀蘭議員、張國柱議員及梁國雄議員會動議修正案，訂明屬委員會公職人員的委員沒有表決權。

110. 部分委員關注到，第10條的草擬方式未必反映委員會內有均等數目的委員來自不同界別此政策原意。政府當局同意動議修正案以修訂第10條，清楚訂明委任不多於3名分別來自勞工界別、商業界別及相關學術範疇的非公職人員為委員。在委任委員時，政府當局會顧及擁有勞工、商業、學術及政府方面的背景的委員需要保持均等的數目。

111. 一位委員建議在條例草案中訂明，委員會的委員不可獲委任同時出任超過6個諮詢及法定組織的成員，而有關人士亦不會在有關組織出任同一職位超過6年。政府當局強調，一如慣常做法，當局作出委任時會遵守"6年規則"及"6個委員會規則"，而且無須在條例草案訂明此事項，因這樣會減低靈活性。

112. 劉慧卿議員會動議修正案，訂明非公職人員的委員不可連續被委任超過6年及不可同時在公營架構內的其他5個以上的諮詢及法定組織出任成員。



113. 部分委員認為，附表4第2條有關免任委員會非公職人員的委員的條文，賦予政府當局過大的權力。政府當局解釋，附表4第2條訂明，行政長官如信納任何並非公職人員的委員因永久喪失行為能力或其他充分理由，以致不能夠或不適合執行其職位的職責，可藉書面通知，將該委員免任。該條文與其他法定組織免任非公職人員的委員的法例相若。

#### *最低工資委員會的職能*

114. 部分委員質疑第11(2)條的目的，該條文規定委員會須履行由行政長官指示的其他職能。政府當局表示，在第11(2)條下附加的諮詢性職能必須與法定最低工資法例及委員會的目的有直接關係。現時，行政長官亦可向其他法定機構指示其他職能或發出他認為適當的指示。法定最低工資對香港而言是全新的政策，所帶來的影響只能在實施此政策後才可較確實地評估。因此，宜審慎地保留足夠的靈活性，讓政府當局能考慮實際需要和當時的社會及經濟情況，以及實施法定最低工資條例的經驗，並在有需要和適當的情況下，賦予委員會其他諮詢性職能。

115. 部分委員關注到，第11(1)條訂明行政長官而不是委員會援引檢討法定最低工資水平的機制，以及就法定最低工資水平的檢討時間和頻密程度作出建議。

116. 政府當局解釋，委員會的主要職能是應行政長官的要求，建議法定最低工資水平、法定最低工資水平的檢討時間和頻密程度；而政府當局會考慮委員會的建議，以決定法定最低工資水平和下一次檢討的適當時間。這項安排符合以數據為依歸的原則來釐定和檢討法定最低工資水平，亦保留靈活性以配合本港當時的需要及情況。

#### *最低工資委員會的透明度及向行政長官會同行政會議提交報告*

117. 部分委員對委員會的工作欠缺透明度極之關注。依他們之見，委員會的會議應公開讓公眾知悉，尤其當委員會討論重大議題時。他們認為，委員會的商議工作及其研議的文件至少應在每次會議後予以公開。部分委員認為，委員會應先諮詢公眾，然後才於報告中擬訂各項建議。他們認為，委員會向行政長官會同行政會議提交的報告應予公開。條例草案應規定政府當局披露有關決定法定最低工資水平時所考慮的理據。

118. 政府當局表示，委員會執行其職能時，將邀請社會人士提交意見、廣泛諮詢持份者，並參考大型及具代表性的統計調查所收集的數據。市民亦可取得由政府統計處收集並供委員會考慮的所有統計資料及數據。委員會在制訂建議時，會考慮在諮詢持份者的過程中所收集的相關資料和數據，以及根據政府統計處進行的統計調查所收集的資料和數據而作出的分析。

119. 政府當局強調，當局充分理解法定最低工資水平會廣受關注。政府在接獲和考慮委員會的建議後，會審慎和客觀地考慮法定最低工資的合適水平，而附表3訂明的最低工資額須經立法會審議和批准。為提高委員會的工作的透明度，政府當局會動議修正案，訂明政府當局會公開委員會報告的內容。政府當局亦會向市民和立法會交代在決定是否接納委員會的建議時所考慮的理據。

120. 李卓人議員、梁耀忠議員、何秀蘭議員、張國柱議員及梁國雄議員會動議修正案，訂明行政長官須安排將委員會的報告提交立法會會議席上省覽。

#### 法定最低工資水平的釐定準則及方法

121. 根據第11(3)條，委員會釐定法定最低工資水平時，必須顧及在防止工資過低與盡量減少低薪職位流失的目標之間，取得適當平衡，並維持香港的經濟發展及競爭力。部分委員認為，應在條例草案列明法定最低工資水平的釐定準則。部分委員建議在條例草案指明臨時委員會研究首個法定最低工資水平時採用的一籃子指標。部分委員認為，政府當局應在第11(3)條訂明，釐定的法定最低工資水平須符合《經社文國際公約》第七條。部分委員關注委員會研究首個法定最低工資水平時所採用的方法。他們認為，應在條例草案列明用作釐定法定最低工資水平所採用的方法。

122. 政府當局表示，條例草案旨在訂立法定最低工資制度，在該制度下設定工資下限，以防止工資過低，但同時確保不會嚴重損害本港勞工市場的靈活性、經濟競爭力，以及對弱勢僱員的就業機會不會造成重大的不良影響。委員會將採用以數據為依歸的原則進行數據研究及分析，並廣泛諮詢持份者，藉以釐定及檢討法定最低工資水平。鑒於法定最低工資會影響社會多個範疇和經濟體系，委員會將考慮與法定最低工資水平相關或受其影響的一籃子社會、經濟及就業指標。委員會將制訂適合香港當時和不斷轉變的情況的一籃子指標。至於應否在條例草案訂明這些指標，政府當局注意到，英國的《1998年全國最

低工資法》、新西蘭的《1983年最低工資法》，以及《加拿大勞工守則》(及加拿大大部分省份例如安大略省及英屬哥倫比亞省的最低工資法例)，均無條文訂明用以釐定法定最低工資水平的指標。

123. 部分委員建議，法定最低工資水平應訂在高於綜援計劃的水平。政府當局表示，法定最低工資是防止工資過低的工資下限，而不是生活工資。工資是僱員個人付出勞力的回報。有需要的合資格家庭可以另行從綜援計劃獲得協助。綜援計劃以家庭為單位向有需要人士提供援助。現時的綜援計劃已為未能在經濟上自給自足的家庭提供安全網，是為提高該等家庭的收入達到可應付基本生活需要的水平而設。

124. 李卓人議員、梁耀忠議員、何秀蘭議員、張國柱議員及梁國雄議員會動議修正案以修訂第11(3)條，訂明委員會執行其職能就法定最低工資水平提供意見時，須考慮僱員及其家庭的需要(須顧及一般工資水平、生活費用、社會保障利益，及其他社會羣體的相對生活標準)；以及經濟因素(包括經濟發展的需要、生產力水平，及達至和維持高就業水平的可取性)。

#### *交通費支援計劃及就業導航試驗計劃的收入上限*

125. 一位委員認為，交通費支援計劃及就業導航試驗計劃的6,500元收入上限，應轉換為每小時的金額，並用作釐定法定最低工資水平的基礎。該位委員要求政府當局解釋如何在這兩個計劃下得出6,500元的每月收入上限。

126. 政府當局解釋，為期一年的交通費支援試驗計劃在2007年6月25日推出，作為扶貧措施之一，其目的是為居於4個指定偏遠地區(即元朗、屯門、北區及離島)且有需要幫助的求職者和低收入僱員，提供有時限的交通津貼，以鼓勵他們求職和跨區就業。在當時的交通費支援試驗計劃下，享有跨區交通津貼的其中一項規定，是申請人必須為每月收入少於或相等於5,600元的全職僱員。該金額大約相當於當時的每月收入中位數的一半(5,000元)，另加居於偏遠地區但須跨區工作人士所需部分交通費(600元)的總和。

127. 政府當局指出，在實施交通費支援試驗計劃後，當局發現大多數申請被視為不符合資格的理由是申請人的每月收入超出當時的上限。社會上有意見認為由於工資和通脹率攀升，每月5,600元的收入上限過低，並要求把每月收入上限提高，使部分收入略高於此上限的人士亦能受惠於該計劃，以幫助他們建

立及鞏固工作習慣。勞工處其後推出一系列放寬措施，包括把合資格人士的每月收入上限由5,600元提高至6,500元。經修訂收入上限後，估計在該4個偏遠地區有26%的受薪僱員將在涵蓋範圍內。

128. 至於建議的就業導航試驗計劃，政府當局表示，該計劃旨在回應"有工無人做，有人無工做"的錯配現象，從而充分利用本地的勞動生產力和鼓勵就業。在建議的就業導航試驗計劃下，為鼓勵該計劃參加者入職及留任最少3個月，合資格的參加者可獲發合共最多5,000元。領取鼓勵金的條件之一，是參加者須受聘填補從勞工處就業服務列出的空缺，而該份全職工作的月薪為6,500元或以下。

129. 政府當局表示，當局為就業導航試驗計劃釐定6,500元的分界線時，參考了交通費支援計劃現行的申請資格。當局又將這水平與在勞工處刊出的空缺提供的薪酬作參照，並且得悉，如以6,500元作分界線，會有相當數量的求職者可以受惠。比方說，以2010年第一季計算，對於一些經常出現人力錯配的職位，例如營業代表或售貨員／店務員職位，就沒有工作經驗的求職者而言，其月薪中位數約為6,500元。

#### *其他司法管轄區用作釐定法定最低工資水平的準則*

130. 委員索取資料，以瞭解其他司法管轄區用作釐定法定最低工資水平的準則。政府當局指出，其他司法管轄區往往考慮社會、經濟及就業各項因素。英國採用以數據為依歸的原則，準則包括經濟狀況、工資差別、經營成本、經濟競爭力、通脹率和就業水平。在美國，準則包括生活費、製造業的生產力和工資水平的改變，以及僱主應付工資上調的能力。在廣州和深圳，準則包括僱員及其受供養家屬最基本的生活水平、工人的平均工資、當時的經濟情況、勞動生產力、當地的就業情況、社會保障福利的金額，以及區內經濟發展程度的差異。政府當局強調，在釐定法定最低工資水平時，香港應主要按本身的情況以決定需考慮的一籃子指標。

131. 部分委員詢問，其他司法管轄區有否在法定最低工資法例列明法定最低工資水平的釐定準則。政府當局表示，其他司法管轄區的做法各有不同。在英國，《1998年全國最低工資法》設立低薪委員會向英國政府建議法定最低工資水平，當中並無訂明用作釐定工資水平的準則。紐西蘭的情況亦如是，該國的《1983年最低工資法》並無訂明釐定法定最低工資水平的考慮準則。至於加拿大方面，《加拿大勞工守則》及大部分省份(例如

安大略省及英屬哥倫比亞省)的法定最低工資法例，均無訂立這些準則的法定條文。不過，有些司法管轄區(例如美國、法國、廣東和深圳)則把釐定法定最低工資水平的考慮準則納入法例條文。

### 釐定法定最低工資水平的立法程序

132. 在條例草案下，有關訂明每小時最低工資額載於一附表。部分委員關注到，立法會雖然可批准或撤銷有關修訂該附表的公告，卻無權修訂該附表。這些委員認為，既然行政長官會同行政會議有權修訂委員會建議的訂明每小時最低工資額，立法會也應獲賦予權力修訂該附表，若然行政長官會同行政會議作出的決定與委員會的建議背道而馳，立法會作為把關者，也可修訂該附表以採納委員會的建議。

133. 政府當局表示，藉附屬法例擬於附表3訂明的法定最低工資水平，須經立法會審議。委員會得出建議的法定最低工資水平時，會採用以數據為依歸的原則進行數據研究及分析，並廣泛諮詢持份者，在顧及防止工資過低與盡量減少低薪職位流失的目標之間取得適當平衡，並維持本港的經濟發展及競爭力。由於各持份者對法定最低工資水平會有不同的利益關係，加上在經濟和就業方面的重大影響，所以恪守以數據為依歸的原則極為重要。政府當局會審慎和客觀地考慮委員會的建議，然後於附表3訂明法定最低工資水平，這項附屬法例須經立法會批准。當局建議立法會可批准或撤銷但不得修訂建議的法定最低工資水平，目的只為恪守以數據為依歸的原則。如立法會決定撤銷建議的法定最低工資水平，該水平便不能生效。關於行政長官會同行政會議有權修訂委員會建議的法定最低工資水平一事，由於政府當局有責任提交附屬法例，而委員會的設立是就法定最低工資水平的款額，向行政長官會同行政會議提供意見，行政長官會同行政會議有權釐定訂明每小時最低工資額一事，應無任何疑問。

134. 政府當局指出，英國的《1998年全國最低工資法》並無賦予國會修訂英國政府所建議的全國最低工資水平的權力。然而部分委員指出，英國國會兩院均無權修訂附屬法例，但在少數情況下，若主體法例有訂明為可予修訂者，則屬例外。政府當局解釋，若被認為恰當，英國的法定最低工資主體法例應已訂明國會有權修訂法定最低工資水平，但該法例並無訂立此條文。

135. 李卓人議員、梁耀忠議員、何秀蘭議員、張國柱議員及梁國雄議員會動議修正案，訂明立法會可修改根據第15(1)條作出法定最低工資的公告。

#### 檢討法定最低工資水平的頻密程度

136. 委員普遍認為，條例草案應訂明每年檢討法定最低工資水平。政府當局表示，鑒於香港屬高度外向型的經濟體系，而且實施聯繫匯率制度，當局必須確保法定最低工資水平不會對弱勢僱員的就業機會造成重大的不良影響，以及不會嚴重損害本港勞工市場的靈活性及經濟競爭力。因此，就檢討法定最低工資水平的時間及頻密程度，當局必須維持靈活性，以配合本港當時的需要及情況。在英國和美國等司法管轄區的法定最低工資法例中，亦沒有法規訂明工資水平的檢討頻密程度。

137. 政府當局指出，當局會因應社會不斷轉變的需要及情況，靈活處理法定最低工資水平的檢討時間及頻密程度，而政府統計處每年都會進行"收入及工時按年統計調查"，以收集有關香港僱員的工資水平及分布、就業詳情和人口特徵的全面數據。這些最新的統計調查結果會有助委員會在有需要時檢討法定最低工資水平。當局承諾不僅會把有關數據提交委員會，亦會向公眾發放。

138. 委員依然認為，法定最低工資水平應每年檢討一次。法案委員會在2010年4月13日會議上通過一項議案，要求政府當局在條例草案訂明，委員會須每年檢討法定最低工資水平一次。部分委員指出，委員會應定期檢討法定最低工資水平，儘管這項檢討不一定令實施中的水平有任何改變。

139. 政府當局理解到，委員建議條例草案應訂明定期檢討法定最低工資水平，儘管這項檢討可能令實施中的水平上調或下調，或沒有任何改變；政府當局表示會動議修正案，指明定期檢討的相隔時間為每兩年不少於檢討一次。

140. 李卓人議員、梁耀忠議員、何秀蘭議員、張國柱議員及梁國雄議員會動議修正案，規定委員會須每年就法定最低工資水平向行政長官會同行政會議作出報告一次。

#### 條例草案應否適用於政府

141. 委員察悉，條例草案不適用於政府。部分委員認為，條例草案也應適用於政府。另一些委員則認為，法律適用於政府

涉及憲制事宜，須在條例草案以外另行處理。就此，他們察悉，由於政府並非自然法人，若條例草案適用於政府，一旦政府觸犯法律條文而出現懲處後果，將須處理應否及如何施加監禁等問題。

142. 政府當局表示，條例草案緊貼《僱傭條例》的條文，以確保法例貫徹一致、有利執法，以及避免勞資雙方混淆。條例草案參照《僱傭條例》所界定有關僱員的涵義及涵蓋範圍，既然政府不受《僱傭條例》約束，也應不受條例草案約束。政府當局回應部分委員的提問時澄清，條例草案適用於政府的承辦商和法定及諮詢組織的僱員。

143. 政府當局強調，雖然政府不受《僱傭條例》約束，但政府當局的既定政策是政府僱員的聘用條款整體上不會遜於《僱傭條例》的規定。正如《僱傭條例》的情況，根據政府當局的政策，政府僱員的工資不會遜於法定最低工資法例所訂明當時的最低工資額。

#### 為殘疾人士提供特別安排

144. 根據條例草案，殘疾人士的定義是指持有康復服務中央檔案室發出的有效殘疾人士登記證的人。條例草案訂明一項特別安排，讓因殘疾而生產能力可能受損的殘疾人士可選擇進行生產能力水平的評估，以助釐定他們應否獲得不低於法定最低工資的薪酬，或容許他們收取按生產能力水平釐定的薪酬數目。這項特別安排是提供不超過4星期的僱傭試工期，以供評估殘疾人士在實際工作環境執行工作時的生產能力水平，以助釐定應否扣減法定最低工資。

145. 部分委員質疑是否需要提供建議的特別安排以供評估殘疾人士的生產能力水平。他們關注到，這項特別安排或會造成條例草案豁免殘疾人士的後果。另一位委員認為，嚴重殘疾人士應獲豁免於條例草案的涵蓋範圍。政府當局解釋，條例草案適用於健全僱員和殘疾僱員。不過，當局明白到，法定最低工資實施後，一些殘疾人士有可能遇到就業困難，條例草案亦因此為那些因殘疾而生產能力可能受損的人士提供特別安排，從而盡量減低法定最低工資對其就業機會可能造成的不良影響。為防止濫用，提出評估的權利歸於殘疾人士而不是其僱主。

146. 部分委員關注持份者與平等機會委員會(下稱"平機會")是否支持為殘疾人士提供特別安排。政府當局解釋，這項特別安排經政府與殘疾人士、家長組織、康復團體及平機會詳細磋商

商後制訂。勞工處曾與50多個康復團體會面，包括獲社會福利署資助提供職業康復服務的非政府機構、自助組織及家長組織，而平機會亦有參與。勞工處也曾與逾30名在聘用殘疾人士方面有豐富經驗的僱主代表會面。所收集的主流意見顯示，為了在殘疾人士的工資保障與就業機會兩者之間取得合理平衡，條例草案應訂明特別安排，讓因殘疾而生產能力可能受損的殘疾人士有權選擇進行生產能力水平的評估，以助釐定他們應至少獲得法定最低工資水平的薪酬，或容許他們收取按生產能力水平釐定的薪酬數目。

147. 委員關注為殘疾人士提供特別安排是否符合《殘疾歧視條例》(第487章)及《基本法》第三十九條。政府當局強調，條例草案的所有建議，包括為殘疾僱員提供特別安排，均符合《基本法》的條文，包括有關人權的規定。這項特別安排與《殘疾歧視條例》並無抵觸，該條例對條例草案亦無憲制性或凌駕地位。《殘疾歧視條例》並無要求僱主必須僱用因為其殘疾而不能夠執行該項僱用的固有要求的人士。某人能夠執行某項僱用的固有要求，無論他是否殘疾人士，皆應同樣受到法定最低工資的保障。條例草案訂明的特別安排，旨在確保殘疾人士和健全人士得到同等待遇，同時確保法定最低工資實施後，不會影響殘疾僱員的就業機會。

### *僱傭試工期*

148. 部分委員關注僱傭試工期的目的，以及在這段試工期內對殘疾人士的保障。政府當局解釋，如殘疾人士啟動特別安排，他可按照附表2，選擇與僱主達成協議，接受僱傭試工期。僱傭試工期的條款(例如試工期為時多久)旨在保障殘疾僱員的利益，確保他們一方面能夠在自覺已熟悉工作環境的情況下才啟動評估，另一方面也防止試工期被不必要地延長。在試工期，殘疾人士是僱主根據僱傭合約僱用的僱員。僱傭試工期的目的是提供機會，以評估因殘疾人士的殘疾而損害其生產能力的水平(如有的話)。政府當局強調，從認可名單選擇評估員的權利歸於殘疾人士。在僱傭試工期內，殘疾人士的工資不得少於法定最低工資的50%。僱傭試工期為期4星期，或直至殘疾人士完成生產能力評估當日為止，並以較短者為準。因此，如殘疾人士在僱傭試工期內某日完成生產能力評估，僱傭試工期便會於當日終結，而按其生產能力水平而釐定的最低工資會於翌日起生效。如殘疾人士沒有在僱傭試工期內接受評估，僱主需在僱傭試工期屆滿後首天起計支付不少於法定最低工資的工資。其



後，如殘疾人士接受評估，按其生產能力水平而釐定的最低工資水平會追溯至僱傭試工期屆滿後首天起計生效。

#### *僱傭試工期內的工資下限*

149. 部分委員關注到，在僱傭試工期內，殘疾人士的工資下限會是法定最低工資的50%。他們認為，在這段期間的工資下限應超過法定最低工資的50%。政府當局表示，獲諮詢的康復團體普遍認為，法定最低工資的50%是僱傭試工期內一個合適的工資下限，會有助鼓勵僱主開放其就業機會予殘疾人士，特別是殘疾程度較為嚴重的人士，而個別殘疾人士可因應其工作能力與僱主商議更高的薪酬。此外，這項安排可增加評估後工資上調的機會，殘疾僱員在心理上亦較為舒服。由於有需要啟動特別安排的殘疾人士的殘疾程度可能較為嚴重，如果將僱傭試工期內不少於法定最低工資50%的百分率提高，大有可能會影響其就業機會。

#### *殘疾人士應否獲發還在僱傭試工期內法定最低工資的50%及評估後百分率的差額*

150. 部分委員認為，如殘疾人士的生產能力水平經評估後是超過法定最低工資的50%，該名殘疾人士應可追溯獲支付僱傭試工期內的工資差額。政府當局表示，殘疾人士在僱傭試工期內完成評估，按其生產能力水平而釐定的法定最低工資水平會於翌日起生效。僱主和殘疾人士均不可向對方申索由僱傭試工期首天起計的工資差額。當局希望制訂簡單的機制，殘疾人士不會因追溯效力而要向僱主補回在僱傭試工期內多收的差額，以及不會因法定最低工資的實施而減低僱主聘用因殘疾而生產能力受損的殘疾人士的意欲。因此，在平衡各項考慮因素後，政府當局認為不應追溯在僱傭試工期內與經評估後得出的生產力水平百分率所出現的工資差額。

151. 政府當局強調，僱傭試工期內法定最低工資的比率、試工期的長短及評估後是否有追溯效力，均相互關連。經諮詢康復團體及相關持份者後，政府當局認為，僱傭試工期內有關工資設定在不可少於法定最低工資的50%，以及除特別情況外，試工期不得超過4個星期及不可追溯，是適當平衡的安排。

#### *生產能力水平的評估結果*

152. 部分委員建議，應訂定一個最低工資率，例如是法定最低工資的50%，使曾接受生產能力水平評估的殘疾人士所收取的

工資不得少於法定最低工資的50%，不論其生產能力評估的結果為何。政府當局表示，這種一刀切的強制規定會影響殘疾人士的就業及融入社會的機會，尤其是殘疾程度比較嚴重的人士。

153. 部分委員認為，如果評估後百分率被發現是少於50%，政府當局應補貼建議的工資下限與評估後百分率的差額。政府當局表示，當局並無計劃提供工資補貼，而工資補貼也不屬條例草案的政策原意。

#### *覆檢生產能力水平的評估*

154. 部分委員認為，倘若對評估結果有爭議、殘疾人士健康轉差，或殘疾人士因熟悉所執行的工作而生產能力有所改善，應提供覆檢評估的機會。

155. 政府當局表示，關於已進行生產能力水平評估的殘疾僱員應否進行第二次評估以作覆檢，各持份者對此有不同的意見。有一些意見認為，倘若殘疾僱員進行第二次評估，他應得的法定最低工資便可按第二次的評估結果來調高或調低，原因是假以時日他的生產能力水平可能有所改善或下降。即使支持覆檢的持份者亦贊成原有評估與覆檢之間應相隔一段時間，而不是於評估後短期內進行覆檢。另一方面，亦有其他意見指出，評估機制必須簡單易行。政府當局認為，如果有覆檢安排，會窒礙一些僱主聘用殘疾人士的意欲，亦會造成僱主與殘疾僱員的勞資關係緊張，例如是否引致僱主迫令殘疾僱員覆檢評估以減薪的糾紛。一些康復團體也指出，某些殘疾僱員的生產能力可能因殘疾狀況不斷轉變而下降，覆檢對他們不一定有好處。很多康復團體認為，僱主有責任對殘疾僱員和健全僱員一視同仁，包括採用同一機制評核僱員的表現及進行薪酬檢討，這是因應殘疾僱員生產能力有所提升而處理其薪酬調整的更好方法。

156. 政府當局指出，即使殘疾人士受僱於同一僱主，若根據僱傭合約要求他執行的工作與往日的不同，條例草案容許他就其生產能力要求進行全新的評估。決定啟動評估機制的權利歸於殘疾人士而非僱主，而殘疾人士可自由選擇一名認可評估員替他進行評估。政府當局會在法定最低工資實施兩年後，參考運作經驗來檢討這項特別安排，包括是否需要第二次評估，並向人力事務委員會匯報結果。

157. 法案委員會曾諮詢康復團體的意見，以瞭解倘若對評估結果有爭議，是否需要提供覆檢評估或再次評估的機會。委員

察悉，康復團體普遍認為應提供機會，以便殘疾人士在首次評估的某段時間後再次進行評估；不過，另一些康復團體表示不支持再次評估。

### *任職前進行的評估*

158. 葉劉淑儀議員會動議修正案，訂明經由社會福利署認可的非政府機構為有關殘疾人士在任職前進行的評估報告，須獲接受作為釐定合適的最低工資額的準則。政府當局解釋，由非政府機構為殘疾人士在任職前進行的職業復康服務的評估，有別於條例草案所建議的生產能力的評估，因此，不適宜採用該項評估以釐定有關殘疾人士擔任某職位獲支付的合適法定最低工資。

### *有關評估證明書須由殘疾人士、僱主及認可評估員簽署的規定*

159. 根據條例草案，評估證明書須述明殘疾人士在執行有關工作方面可達致的生產能力水平，並由殘疾人士、僱主及認可評估員簽署。部分委員質疑，評估證明書是否有必要由殘疾人士及其僱主簽署。政府當局表示，勞資雙方必須清楚知悉這評估結果，以免在計算該殘疾僱員的最低工資時產生不必要的誤會和糾紛。因此，條例草案規定，評估證明書必須由殘疾人士、僱主及認可評估員三方簽署。

160. 委員關注到，倘若僱主或殘疾人士拒絕按附表2第5(2)(c)條的規定簽署評估證明書，評估證明書的地位和效力將會如何。

161. 政府當局表示，根據條例草案，認可評估員在評估殘疾人士在執行工作方面的生產能力後，須提供評估證明書，並須由殘疾人士、僱主及認可評估員簽署。事實上，如僱主及／或僱員任何一方或雙方因不同意評估結果而沒有簽署評估證明書，相信他們選擇繼續雙方僱傭關係的機會不大。然而，如果他們因各種原因繼續維持僱傭關係，由於僱主及／或僱員沒有簽署評估證明書，有關評估後百分率未能生效，該殘疾僱員應自評估翌日起獲支付法定最低工資水平或以上的工資。

162. 至於條例草案應否加入條文以制裁沒有簽署評估證明書的僱主，政府當局表示，此種條文並不恰當。該項特別安排旨在減低法定最低工資可能對殘疾人士的就業機會造成影響，而進行評估旨在釐定殘疾人士在執行工作方面的生產能力。因此，不論是僱主或殘疾人士，都不應因沒有簽署評估證明書而被制裁或負上刑責，否則雙方都可能會對該項特別安排望而卻

步，從而令盡量減低法定最低工資可能對殘疾人士的就業機會造成影響此一目的不能達到。事實上，殘疾僱員根據附表2進行評估後，對他適用的法定最低工資水平會按照評估證明書所列的生產能力水平來決定。如僱主沒有簽署評估證明書，證明書便不能生效，在這情況下，該殘疾僱員有權收取法定最低工資或以上的工資。

163. 李卓人議員、梁耀忠議員、何秀蘭議員、張國柱議員及梁國雄議員會動議修正案，撤銷評估證明書須由僱主簽署的規定。

### *殘疾人士僱傭合約的終止*

164. 根據條例草案第23條，僱主因評估的結果而解僱殘疾人士，將獲豁免受《殘疾歧視條例》規限。部分委員關注到，第23條提出的豁免會削弱殘疾人士在《殘疾歧視條例》下的權利。政府當局解釋，這項不受《殘疾歧視條例》規限的豁免實屬必須，令殘疾僱員及僱主清楚知道，在關乎為殘疾人士提供特別安排下所作出的相關行為不會違反《殘疾歧視條例》，包括因根據附表2的評估的結果而終止僱傭合約，從而避免在法定最低工資制度下窒礙僱主聘用殘疾人士。條例草案旨在訂明工資下限，不會影響僱傭關係中的其他權利和義務。僱主擬終止僱傭合約時，必須遵守《僱傭條例》、其他仍然生效的相關法例及僱傭合約的相關條款，同時必須按照合約的條款和《僱傭條例》的條文行事。

165. 法案委員會曾徵詢平機會的意見，以瞭解如果因根據條例草案附表2進行的評估的結果而解僱殘疾人士，是否抵觸《殘疾歧視條例》；以及即使第23條沒有訂明豁免，《殘疾歧視條例》會否具有豁免因根據評估結果而解僱殘疾人士的僱主的效力。

166. 平機會表示，就任何具體個案而言，因根據條例草案附表2進行的評估的結果而可能解僱殘疾人士是否抵觸《殘疾歧視條例》，均須考慮該項僱用的固有工作要求。一般而言，即使在有合理遷就的情況下，如果某僱員在評估後被發現他已不能再達致其僱用的固有工作要求，該項解僱行為本身亦未必抵觸《殘疾歧視條例》。

167. 平機會認為，是否存在歧視，須透過比較僱主給予殘疾工人與無殘疾工人的待遇來決定。假如第23條的原意是任何僱主如因評估的結果而解僱殘疾工人，不論該殘疾工人與無殘疾

工人的待遇比較如何，都會獲豁免受《殘疾歧視條例》規限，則殘疾工人可根據《殘疾歧視條例》作出追究的權利便會受局限；假如沒有第23條，殘疾工人或可根據《殘疾歧視條例》作出追究。以任何具體個案而言，實際的分析和結論都必須以事實和證據作為依據。

168. 平機會又表示，假如第23條被詮釋為在任何情況下殘疾工人因評估的結果而遭解僱都獲豁免，而不需顧及無殘疾工人的待遇如何的話，這可能會局限殘疾工人根據《殘疾歧視條例》作出追究的權利。此外，假如評估機制的原意是透過容許支付低於法定最低工資，從而減低"一些因殘疾而生產能力受損的殘疾人士因法定最低工資的實施而對他們的就業機會造成的負面影響"，豁免因評估結果而作出的解僱，使其免受《殘疾歧視條例》規管，可以如何有助達致此目的，令人難以理解，是否需要實施這項豁免與其是否合理也有待商榷。

169. 政府當局認為，根據條例草案進行的評估旨在釐定殘疾人士的殘疾有否影響他在執行工作方面的生產能力水平，以決定他應獲得不少於法定最低工資水平的薪酬，或容許他收取按生產能力水平計算的薪酬數目，而第23條是關乎因評估的結果而終止僱傭合約。如某人即使在有合理遷就的情況下仍不能達致其僱用的固有工作要求，因而被解僱，則不論在第23條下有否訂明豁免，該項解僱行為本身亦未必抵觸《殘疾歧視條例》。

170. 政府當局表示，如果解僱的理由是基於有關人士未能達致其僱用的固有工作要求，即使沒有第23條訂明的豁免，有關人士也未必可根據現行《殘疾歧視條例》提出申索。如僱員因殘疾而被解僱，而並非因他未能達致其僱用的固有工作要求而被解僱，條例草案並不會影響他根據《殘疾歧視條例》提出申索的權利。條例草案就《殘疾歧視條例》有關解僱的豁免只限於以評估的結果為解僱理由的情況。

171. 政府當局指出，如果僱員懷疑他被解僱的理由並非源於評估的結果或他未能達致固有工作要求，他可向平機會作出投訴，如有需要，個案可再交由法庭根據訴訟各方提出的證據，裁定解僱有否構成違反《殘疾歧視條例》。

172. 李卓人議員、梁耀忠議員、何秀蘭議員、張國柱議員及梁國雄議員會動議修正案，訂明僱主因生產能力評估的結果而解僱殘疾僱員，不會獲得《殘疾歧視條例》的豁免。

## *認可評估員須具備的資歷*

173. 部分委員關注認可評估員所需具備的資歷。政府當局解釋，按照附表2，認可評估員須具備勞工處處長指明的專業或職業或資格，而且有提供有關殘疾人士就業的職業康復或其他服務的經驗。根據政府當局的構思，認可評估員應為具有殘疾人士就業的職業康復或其他服務經驗的適當人士，例如有相關經驗的註冊社工、註冊職業治療師、註冊物理治療師等人士。經勞工處處長認可後，認可評估員的資料會列入認可評估員的名冊內，以便決定啟動評估機制的殘疾人士可從名冊上自由選擇認可評估員進行評估。

174. 政府當局指出，部分認可評估員可能現時受聘於政府或醫院管理局，他們在特別安排下進行生產能力評估時，如非以公職人員身份執行有關工作，便不屬於政府的僱員或代理人。認可評估員將以獨立人士的身份來進行生產能力評估。他們應根據附表2第4條不偏不倚地進行評估，以斷定殘疾人士在執行工作方面的生產能力。倘若認可評估員有不當行為，勞工處處長可考慮撤回對他的認可，而殘疾僱員或僱主也可向他所屬的專業團體投訴。

## *評估費用*

175. 部分委員認為，評估殘疾人士的生產能力水平，所需費用應由政府當局承擔。政府當局表示，若干持份者認為，因殘疾以致生產能力受損並需要啟動特別安排的殘疾人士，屬較為弱勢的一羣，不應要求他們負擔評估費用；而為免窒礙僱主聘用殘疾人士的意欲，亦不應要求僱主支付評估費用。因此，有意見認為應由政府負起這責任，支付評估費用。政府當局會考慮這建議，但亦需要確保以公帑支付的評估服務物有所值，且不會在無意中提供了金錢誘因以致特別安排可能被濫用。當局現正與康復團體商討評估機制的細節，以便就支付評估費用作出安排。政府當局承諾，在該條獲制定的條例生效前，會敲定評估費用的安排，並會告知人力事務委員會，哪一方須承擔殘疾人士生產能力水平評估的費用。

## *現職殘疾僱員的過渡性安排*

176. 部分委員關注會否為現職殘疾僱員作出過渡性安排。一位委員亦憂慮，法定最低工資可能對有嚴重殘疾的現職殘疾僱員現時的就業情況造成負面影響。政府當局表示會提出修正案，訂明一項過渡性安排，以盡量減低法定最低工資法例對收

取低於法定最低工資的現職殘疾僱員(特別是殘疾程度較為嚴重的現職僱員)的影響。選擇過渡性安排的酌情權歸於殘疾僱員。這項建議是與康復團體共同擬訂，而平機會亦一直有參與討論。政府當局自此亦考慮委員表達的意見，並與康復團體共同改良這項建議，平機會亦有參與其中的討論。具體而言，收取低於法定最低工資的現職殘疾僱員可在法定最低工資實施前作出下列選擇——

- (a) 選擇收取法定最低工資；或
- (b) 選擇進行生產能力評估，評估可按現職殘疾僱員的選擇而進行，即沒有一個訂明時限。

177. 政府當局解釋，就上文第176(b)段，現職殘疾僱員可在法定最低工資生效後啟動評估。殘疾僱員何時啟動評估，並無時限。在進行評估前，僱員如繼續受聘於同一僱主及從事相同工作，有權獲支付低於法定最低工資但不少於現有合約薪酬水平的薪酬(按法定最低工資水平的改動而與當時的法定最低工資水平保持同一百分比)。僱主與現職殘疾僱員雙方必須簽署一份選擇表格，以清楚顯示該殘疾僱員選擇進行生產能力評估，否則該殘疾僱員應獲支付不少於法定最低工資。選擇的權利歸於現職殘疾僱員而非其僱主。有關建議符合《殘疾歧視條例》及《基本法》有關人權的條文。

178. 部分委員質疑，是否有必要為現職殘疾僱員建議過渡性安排。他們詢問有關持份者對擬議過渡性安排的看法。

179. 政府當局表示，勞工處自2008年以來，曾與殘疾人士、家長組織及提供職業康復服務的非政府機構會面十多次，商討在法定最低工資制度下為殘疾人士提供的適當安排，平機會亦一直有參與討論。過去的討論集中釐清條例草案下的重要原則，並把討論所得的建議納入條例草案內。在條例草案提交立法會後，政府當局繼續就評估機制的具體運作細節與該等持份團體進行深入討論，包括為現職殘疾僱員提供有權作出選擇的過渡性安排。

180. 政府當局指出，該項過渡性安排旨在讓收取低於法定最低工資的現職殘疾僱員，特別是殘疾程度較為嚴重者，在法定最低工資實施時，可以有權按本身的情況作出選擇，從而避免法定最低工資對他們現時的就業可能造成的影響。

## 相應修訂《行業委員會條例》

181. 根據第18條，《行業委員會條例》將予廢除。委員察悉，《行業委員會條例》於1940年制定，其中訂明行政長官會同行政會議可於其認為適當的時候，為工資水平低於合理水平的行業設立行業委員會並訂定最低工資。

182. 一位委員認為，《行業委員會條例》中關於正常工作時數及超時工資的條文不應廢除。政府當局表示，《行業委員會條例》收納於香港法典達70年，從未發揮任何功用，政府亦從未援引《行業委員會條例》所賦予的權力。上訴法庭在2009年確認，政府有酌情權援引這項權力。由於《行業委員會條例》的條文大多已過時，又存在法律問題，未能符合現時社會經濟情況的需要，所以政府當局藉此機會廢除《行業委員會條例》。政府當局無意在條例草案中處理工時的問題，反之，條例草案其中一項目的是一刀切訂明以時薪為單位的最低工資額。

183. 李卓人議員、梁耀忠議員、何秀蘭議員、張國柱議員及梁國雄議員會動議修正案，訂明《行業委員會條例》中關於正常工作時數及超時工資的部分不會被廢除。

## 執行該條獲制定的條例所需的人力安排

184. 一位委員關注勞工處是否有足夠人手(包括勞工督察)執行該條獲制定的條例。政府當局表示，當局極之重視該條獲制定的條例的實施情況，並會採取適當的措施和策略，以確保其有效執行。實施該條獲制定的條例和進行相關執法工作所需的資源，將會按既定資源編配機制處理。

185. 政府當局強調，多年來，勞工督察的執法工作已獲適當調整和改善，以配合當前的社會發展和經濟轉型。勞工處不時檢討人力資源和部門內各職級的工作量，並透過有效地重新調配資源和調整執法策略，以應付工作需求；如有需要，便會爭取額外資源和人手，以應付運作上的需要。勞工處亦會審視其工作程序，從而不斷改善和更好地利用人力資源。

## 宣傳和推廣

186. 部分委員關注到，在該條獲制定的條例生效前，當局會否進行足夠的宣傳推廣工作，以闡釋該條例中的各項規定。政府當局表示，在法定最低工資實施前，勞工處會積極進行一系列宣傳推廣活動，加深公眾對法定最低工資各項規定的認識，



並讓僱主和僱員瞭解各自在法定最低工資制度下的責任和權益。當局的宣傳資料會列舉各行各業的實例，說明有關工作時數及工資(包括佣金)的條文的適用情況，以釐定僱員應得的法定最低工資。當局亦會為實施法例的預備工作(例如草擬行業指引)，繼續與持份團體聯繫。

#### 該條獲制定的條例的生效時間

187. 部分委員關注該條獲制定的條例的生效時間。部分委員強烈認為，應給予僱主足夠時間就實施該條獲制定的條例作好準備。當中部分委員關注到，實施該條獲制定的條例或會令僱傭合約的條款必須作出修改，因而導致大量解僱。政府當局表示，除了制定條例草案成為法例外，當局還要考慮臨時委員會的建議，藉附屬法例訂明法定最低工資水平，這項附屬法例須經立法會以先訂立後審議的程序處理。政府當局希望該條獲制定的條例在2011年上半年生效。應委員的要求，政府當局承諾向人力事務委員會簡介以下事項：在該條獲制定的條例實施前，當局為僱主和僱員擬訂的法定最低工資指引。劉慧卿議員要求政府當局在勞工及福利局局長於條例草案恢復二讀時的致辭中表明會提供足夠資源，以便宣傳該條獲制定的條例及擬備有關行業的指引。

188. 一位委員建議在該條獲制定的條例生效後設立寬限期，豁免僱主的刑事責任。政府當局表示，在法定最低工資制度生效前，當局會預留時間，讓社會和工商界為實施作好準備。該條獲制定的條例生效後，便無需就豁免僱主不支付法定最低工資的刑事責任另設寬限期。再者，僱主沒有支付法定最低工資，其性質與短付工資無異。根據《僱傭條例》，現時僱主如故意及無合理辯解而短付工資，可被檢控，在這情況下，並無充分理據就豁免不支付法定最低工資的僱主設立寬限期。儘管如此，政府當局會在其指引內列出《僱傭條例》中有關法律構定解僱的條文。

#### 條例草案在假自僱問題上可能造成的影響

189. 部分委員關注到，法定最低工資實施後，假自僱問題或會變本加厲。他們要求政府當局加強執法，對付假自僱。

190. 政府當局表示，勞工處正採取以下三管齊下的措施，對付假自僱 ——

- (a) 加強向僱主和僱員進行教育及推廣的工作，重點是中小型企業，尤其是假自僱較普遍的行業，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，該名人士仍可享有僱傭權益；
- (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；及
- (c) 加強執法以保障僱員的法定權益。

191. 政府當局強調，當局鼓勵那些涉嫌因假自僱而受屈的人士向勞工處舉報。他們可透過勞工處設立的投訴熱線，舉報有關個案。當局會收集有關假自僱個案的統計數字，以助瞭解有關問題，並會向人力事務委員會匯報。

### **委員會審議階段修正案**

192. 除了政府當局、李卓人議員、梁耀忠議員、劉慧卿議員、何秀蘭議員、張國柱議員、梁家騮議員、葉劉淑儀議員及梁國雄議員一如上文各段所述將會分別動議修正案之外，政府當局亦會就條例草案動議其他輕微或技術性的修訂。

### **恢復條例草案的二讀辯論**

193. 法案委員會對條例草案在2010年7月14日立法會會議席上恢復二讀辯論並無異議。

### **政府當局的跟進行動**

194. 政府當局承諾 ——
- (a) 在法定最低工資實施兩年後，參考運作經驗來檢討為殘疾人士提供的特別安排，包括是否需要第二次評估，並向人力事務委員會匯報結果(參閱上文第156段)；
  - (b) 在該條獲制定的條例生效前，告知人力事務委員會，哪一方須承擔殘疾人士生產能力水平評估的費用(參閱上文第175段)；及

- (c) 在該條獲制定的條例生效前，向人力事務委員會簡介為僱主和僱員擬訂的法定最低工資指引(參閱上文第187段)。

### **徵詢內務委員會**

195. 法案委員會於2010年7月2日向內務委員會匯報其商議工作。

立法會秘書處  
議會事務部2  
2010年7月9日

《最低工資條例草案》委員會

委員名單

主席	譚耀宗議員, GBS, JP
副主席	陳茂波議員, MH, JP
委員	何俊仁議員 李卓人議員 梁耀忠議員 劉健儀議員, GBS, JP 劉慧卿議員, JP 石禮謙議員, SBS, JP 李鳳英議員, SBS, JP 張宇人議員, SBS, JP 馮檢基議員, SBS, JP 余若薇議員, SC, JP 方剛議員, SBS, JP 王國興議員, MH 林健鋒議員, SBS, JP 梁君彥議員, GBS, JP 黃定光議員, BBS, JP 湯家驊議員, SC 詹培忠議員 何秀蘭議員 林大輝議員, BBS, JP 陳健波議員, JP 陳淑莊議員 (至2010年1月28日) 梁美芬議員 梁家駒議員 張國柱議員 黃成智議員 黃國健議員, BBS 葉偉明議員, MH 葉國謙議員, GBS, JP 葉劉淑儀議員, GBS, JP 潘佩璆議員

謝偉俊議員  
譚偉豪議員, JP  
梁家傑議員, SC (至2010年1月28日)  
(於2010年5月19日再次加入)  
梁國雄議員 (至2010年1月28日)  
(於2010年5月19日再次加入)  
黃毓民議員 (由2009年9月28日至2010年  
1月28日)  
(於2010年5月26日再次加入)

(合共：36位委員)

**秘書** 林培生先生

**法律顧問** 張炳鑫先生

**日期** 2010年7月2日

《最低工資條例草案》委員會

A. 曾向法案委員會口頭陳述意見的團體／個別人士

1. Asian Migrant Centre
2. Asian Migrants Coordinating Body
3. 現代管理(飲食)專業協會
4. 明愛社區中心關注最低工資立法工作小組
5. 飲食及酒店業職工總會
6. 潮客
7. 稻苗學會
8. 民間人權陣線
9. 清潔工人職工會
10. Coalition for Migrants Rights
11. Coalition of Service Providers for Ethnic Minorities in Hong Kong
12. 商品推廣及零售業僱員總會
13. 關注綜援檢討聯盟
14. 民主建港協進聯盟
15. 香港僱主聯合會
16. 香港環境衛生業界大聯盟
17. 家・傭同行
18. 香港亞洲家務工工會聯會籌委會
19. 香港工業總會
20. Filipino Community Services and Information Network
21. Filipino Domestic Workers' Union
22. 香港發展動力
23. 香港民主民生協進會
24. 香港失明人協進會

25. 香港物業管理及保安職工總會
26. 香港飲食業聯合總會
27. 香港天主教勞工事務委員會
28. 香港專業地產顧問商會
29. 香港職工會聯盟
30. 香港家務助理總工會
31. 香港家庭傭工僱主協會
32. 香港餐飲聯業協會
33. 香港總商會
34. 香港樓宇管理僱員工會
35. 香港人權監察
36. 香港人力資源管理學會
37. 香港復康聯會
38. 香港地產代理商總會
39. 香港零售管理協會
40. 香港婦女勞工協會
41. Indonesian Migrant Workers Union
42. 國際食品勞聯 — 國際家務工網絡
43. 香港天主教正義和平委員會
44. 最低工資關注組
45. 離島區議會議員王舜義先生
46. 孫柏文先生
47. Hans MAHNCKE先生
48. 楊志強先生
49. 李錦榮先生
50. 元朗區議會議員陸頌雄先生
51. 西貢區議會議員何民傑先生
52. 街坊工友服務處

53. 樂施會
54. 香港復康聯盟
55. Thai Regional Alliance
56. 香港英商會
57. 港九勞工社團聯會
58. 正言匯社
59. 香港物業管理公司協會
60. 香港社會服務聯會
61. 香港工會聯合會權益委員會
62. 香港盲人輔導會
63. 香港律師會
64. 獅子山學會
65. 學前弱能兒童家長會
66. 尋道會
67. United Filipinos in Hong Kong
68. 女工同心職工合作社
69. 「互助情生活易」小組
70. 天主教爭取家庭工資聯盟
71. 天主教家庭工資關注組
72. 外傭僱主義工隊

B. 只曾向法案委員會提交意見書的團體／個別人士

1. 一羣中小企商人
2. 東華三院賽馬會轄下多個復康中心
3. 香港華民航空有限公司
4. 新婦女協進會
5. 國泰航空有限公司
6. 社區發展動力培育



7. 張超雄博士
8. 香港環境衛生業界大聯盟
9. 平等機會委員會
10. Freshfields Bruckhaus Deringer
11. 香港環保服務及物流從業員協會
12. 匡智會
13. 港九工團聯合總會
14. 香港基督教服務處
15. 香港壓鑄及鑄造業總會
16. 香港唐氏綜合症協會
17. 港龍航空有限公司
18. 香港天主教大專聯會
19. 香港地產行政師學會
20. 香港證券業協會
21. 香港女工商及專業人員聯會有限公司
22. 香港太古集團有限公司
23. 九龍城區議會議員陳榮濂先生、王惠貞女士及陳景煌先生
24. 戴雯妮
25. 葉嘉澄小姐
26. Jessie LEE小姐
27. Elizabeth LAM女士
28. Sandy AW女士
29. 沙田區議會議員黃戊娣女士
30. 新生精神康復會
31. 康復諮詢委員會
32. 97名人士
33. 超市及連鎖店僱員總會
34. Terry CHING

35. 香港中華總商會
36. 香港護衛及物業管理從業員總會
37. 香港心理衛生會
38. 香港旅遊業議會
39. 東華三院社會服務科
40. 一羣基層待業市民
41. 亞洲民生關注 Friends
42. 劉爾蔓
43. 受《最低工資條例草案》困擾並關心香港民生的市民(梁女士)
44. 受《最低工資條例草案》引致精神困擾的"打工仔"
45. 吳嘉欣
46. 小飛俠親子義工小組
47. 小麥
48. 幾位牛頭角的婦女
49. 新人類(青年組)
50. 新來港之友互助組
51. 東華三院莫羅瑞華綜合職業復康中心家屬
52. 深受最低工資草案困擾的職場人士
53. 絲一族婦女組
54. 羅嘉穗
55. 翱翔社
56. 荃灣三無(日間街坊茶聚)
57. 荃灣三無(晚間街坊茶聚)
58. 觀塘一些基層街坊
59. 許慧珊
60. 鍾貞霞
61. 關懷愛心互助組

### **與第3(1)(a)條所述"留駐僱傭地點當值"的釋義有關的例子**

#### 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。

***與第3(2)(a)條所述"用膳時間"的釋義有關的例子***

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。

### **與第3(1)(b)及3(2)(b)條所述"交通時間"的釋義有關的例子**

#### 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。

**臨時最低工資委員會：**  
**一籃子指標、其他相關因素及影響評估的暫擬構思**

## 簡介

臨時最低工資委員會（委員會）的職權範圍主要是以數據為依歸的原則，在確保防止工資過低、減少低薪職位流失，和維持本港整體經濟發展及競爭力等各關鍵層面取得適當平衡的前提下，就首個法定最低工資的水平，向行政長官提供意見。

委員會已接獲不同持份者及相關人士／組織以書面及口頭形式提交的意見。

為根據其職權範圍及與法定最低工資政策的精神以履行職責，委員會的暫擬構思如下 —

(1) 應參考：

- a) 能反映曾被提出的關注範疇的一些（一籃子）指標；及
- b) 與法定最低工資政策相關的其他因素及考慮。

(2) 再者，為使委員會在充分掌握有關情況及以數據為依歸的前題下，作出分析及研究，亦應根據現有的數據，就不同的法定最低工資水平的潛在影響作出評估。

委員會現將其暫擬構思概述如下。委員會強調，有關構思只為加強委員會工作進展的透明度，及為誘發社會就最適當的法定最低工資水平進行討論，並非最後結論。就此，委員會期望收取相關人士／組織更進一步的意見。

## 一籃子指標

就可能會被考慮的一籃子指標，委員會的暫擬構思如下：

1) 整體經濟狀況

- 包括本地生產總值的名義及實質增長率、短期（2010 年）和中期（2011 至 2014 年）的本地生產總值及通脹預測。

2) 勞工市場情況

- 勞工供求 — 包括就業人數及職位空缺、勞動人口、勞動人口參與率及失業和就業不足情況。

- 工資水平及分布 — 涵蓋各主要行業，尤其是低薪行業的數據，並按僱員的社會及經濟特徵作出分析。
- 工資差距 — 時薪分布之中較低工資水平相對較高工資水平的比率。
- 就業特徵 — 包括就業身分(僱員與自僱人士)、就業性質(全職與兼職)及合約類別(長期、合約與臨時受聘)。

### 3) 競爭力

- 生產力增長 — 香港相對於選定經濟體系的勞工生產力的實質增長，以及香港主要行業的勞工生產力增長。
- 勞工成本 — 本港及選定經濟體系的名義單位勞工成本。
- 企業的經營特色 — 包括企業及僱員數目、僱員薪酬分別佔經營成本總額及業務收益的比率，及稅前和折舊前盈利率<sup>(1)</sup>(簡稱盈利率)等。
- 創業精神、營商意欲及償債能力 — 包括新增和取消商業登記、個人或合夥人破產及強制清盤的數字。
- 香港的相對經濟自由度及競爭力 — 香港在不同國際機構編訂的經濟自由度及競爭力指數下的整體及勞工市場監管和彈性的分類指數排名。

### 4) 生活水平

- 就業收入 — 全職工人從主業所賺取的平均每月就業收入的名義及實質變動率。
- 消費物價通脹 — 甲類消費物價指數的變動率。

## 其他相關因素

以下所列舉的並不能視為其他相關因素的全部及最終結論。由於法定最低工資涉及不同的價值及利益，社會就最低工資水平的討論勢將非常熱烈，及無可避免地出現意見紛紜及多向性的情況。所以須考慮的因素或需作出相應修訂。

然而，下述的考慮因素大致反映持份者及相關人士 / 組織至今已透過書面遞交，或於與委員會會面時表達的意見：

---

(1) 這裡的稅前及折舊前盈利率，是指未扣除稅項、折舊(depreciation)、出售物業、機器及設備的收益/虧損(gain/loss on disposal)、枯帳(bad debts)/撇帳(write-off)、攤銷(amortisation)及撥備(provision)等支出的盈利，相對業務收益的比率。這盈利與商業會計中的未計利息、稅項、折舊及攤銷前的收益(EBITDA)相若。



- 1) 社會和諧
- 2) 鼓勵就業
- 3) 提升生活質素
- 4) 提高購買力
- 5) 其他可能出現的連鎖反應
  - 削減人手及改變編制 — 精簡營運架構、解僱部分生產力較低的僱員、削減工時、引入自動化工序以取代部分人手、減少職業階梯的級數等。
  - 改變僱用條款及遷移營運地點 — 減少聘用全職及長期員工、增加聘用兼職及臨時員工、把業務遷移到其他成本較低的地方等。
  - 改變薪酬策略 — 減少非工資報酬（如年終酬金、酌情支付的花紅、免費膳食、免費住宿及醫療福利等）的金額和數目以提升基本工資至法定最低工資水平、提高中上層員工的工資，以維持合理的薪酬階梯等。
  - 改變培訓員工的策略 — 減少給員工的培訓以降低成本。
  - 產品及服務供求的改變 — 透過提高價格或降低質素 / 減少份量，把部分或全部額外工資轉嫁於消費者、消費者選擇相對價格或品質較低的貨品及服務等。
  - 工資物價螺旋上升效應 — 視乎法定最低工資的水平，可能會出現物價上升誘使勞工成本上升，再進一步推高物價的連鎖骨牌效應。

## **影響評估**

在以上的一籃子指標中，委員會會模擬不同法定最低工資水平對勞工市場、企業盈利及產品和服務價格三方面可能出現的影響。

## 一籃子指標數據的參考資料的網頁連結

### 1) 整體經濟狀況

- 包括本地生產總值的名義及實質增長率。

[http://www.censtatd.gov.hk/hong\\_kong\\_statistics/statistics\\_by\\_subject/index\\_tc.jsp?subjectID=3&charsetID=2&displayMode=T](http://www.censtatd.gov.hk/hong_kong_statistics/statistics_by_subject/index_tc.jsp?subjectID=3&charsetID=2&displayMode=T)

- 短期（2010年）和中期（2011至2014年）的本地生產總值及通脹預測。

[http://www.budget.gov.hk/2010/chi/pdf/supple\\_appen/appendix\\_a.pdf](http://www.budget.gov.hk/2010/chi/pdf/supple_appen/appendix_a.pdf)  
（相關資料見第6頁）

### 2) 勞工市場情況

- 勞工供求 — 包括就業人數及職位空缺、勞動人口、勞動人口參與率及失業和就業不足情況。

[http://www.censtatd.gov.hk/hong\\_kong\\_statistics/statistics\\_by\\_subject/index\\_tc.jsp?subjectID=2&charsetID=2&displayMode=T](http://www.censtatd.gov.hk/hong_kong_statistics/statistics_by_subject/index_tc.jsp?subjectID=2&charsetID=2&displayMode=T)

- 工資水平及分布 — 涵蓋各主要行業，尤其是低薪行業的數據，並按僱員的社會及經濟特徵作出分析。

[http://www.censtatd.gov.hk/products\\_and\\_services/products/publications/index\\_tc.jsp](http://www.censtatd.gov.hk/products_and_services/products/publications/index_tc.jsp)

- 工資差距 — 時薪分布之中較低工資水平相對較高工資水平的比率。

[http://www.censtatd.gov.hk/products\\_and\\_services/products/publications/index\\_tc.jsp](http://www.censtatd.gov.hk/products_and_services/products/publications/index_tc.jsp)

- 就業特徵 — 包括就業身分（僱員與自僱人士）、就業性質（全職與兼職）及合約類別（長期、合約與臨時受聘）。

[http://www.censtatd.gov.hk/products\\_and\\_services/products/publications/statistical\\_report/labour/index\\_tc\\_cd\\_B1050001\\_dt\\_latest.jsp](http://www.censtatd.gov.hk/products_and_services/products/publications/statistical_report/labour/index_tc_cd_B1050001_dt_latest.jsp)

[http://www.censtatd.gov.hk/products\\_and\\_services/products/publications/index\\_tc.jsp](http://www.censtatd.gov.hk/products_and_services/products/publications/index_tc.jsp)

### 3) 競爭力

- 生產力增長 — 香港相對於選定經濟體系的勞工生產力的實質增長，以及香港主要行業的勞工生產力增長。

[http://www.statistics.gov.hk/publication/feature\\_article/B70911FB2009XXXXB0100.pdf](http://www.statistics.gov.hk/publication/feature_article/B70911FB2009XXXXB0100.pdf)

- 勞工成本 — 本港及選定經濟體系的名義單位勞工成本。

- 企業的經營特色 — 包括企業及僱員數目、僱員薪酬分別佔經營

成本總額及業務收益的比率及稅前和折舊前盈利率<sup>(1)</sup>（簡稱盈利率）。

[http://www.censtatd.gov.hk/products\\_and\\_services/products/publications/statistical\\_report/commerce\\_and\\_industry/index\\_tc.jsp](http://www.censtatd.gov.hk/products_and_services/products/publications/statistical_report/commerce_and_industry/index_tc.jsp)

（有關資料見各行業的按年統計調查報告）

- 創業精神、營商意欲及償債能力 — 包括新增和取消商業登記、個人或合夥人破產及強制清盤的數字。

[http://www.ird.gov.hk/dar/2008-09/table/tc/schedules\\_tc.pdf](http://www.ird.gov.hk/dar/2008-09/table/tc/schedules_tc.pdf)

（相關資料見附表 8）

[http://www.oro.gov.hk/cgi-bin/oro/stat\\_c.cgi](http://www.oro.gov.hk/cgi-bin/oro/stat_c.cgi)

- 香港的相對經濟自由度及競爭力 — 香港在不同國際機構編訂的經濟自由度及競爭力指數下的整體及勞工市場監管和彈性的分類指數排名。

<http://www.heritage.org/index/>

（上述連結只有英文資料）

<http://www.freetheworld.com/release.html>

（上述連結只有英文資料）

<http://www.weforum.org/en/initiatives/gcp/Global%20Competitiveness%20Report/index.htm>

（上述連結只有英文資料）

[http://www.imd.ch/research/publications/wcy/wcy\\_online.cfm](http://www.imd.ch/research/publications/wcy/wcy_online.cfm)

（上述連結只有英文資料）

<http://chinese.doingbusiness.org/features/Highlights2010.aspx>

（上述連結為有關報告的摘要，全文見英文版本）

#### 4) 生活水平

- 就業收入 — 全職工人從主業所賺取的平均每月就業收入的名義及實質變動率。

[http://www.censtatd.gov.hk/products\\_and\\_services/products/publications/statistical\\_report/labour/index\\_tc\\_cd\\_B1050001\\_dt\\_latest.jsp](http://www.censtatd.gov.hk/products_and_services/products/publications/statistical_report/labour/index_tc_cd_B1050001_dt_latest.jsp)

- 消費物價通脹 — 甲類消費物價指數的變動率。

[http://www.censtatd.gov.hk/hong\\_kong\\_statistics/statistics\\_by\\_subject/index\\_tc.jsp?subjectID=12&charsetID=1&displayMode=T](http://www.censtatd.gov.hk/hong_kong_statistics/statistics_by_subject/index_tc.jsp?subjectID=12&charsetID=1&displayMode=T)

---

(1) 這裡的稅前及折舊前盈利率，是指未扣除稅項、折舊(depreciation)、出售物業、機器及設備的收益/虧損(gain/loss on disposal)、枯帳(bad debts)/撇帳(write-off)、攤銷(amortisation)及撥備(provision)等支出的盈利，相對業務收益的比率。這盈利與商業會計中的未計利息、稅項、折舊及攤銷前的收益(EBITDA)相若。