

# 立法會

## Legislative Council

立法會CB(2)1461/10-11(07)號文件

檔 號：CB2/PL/MP

### 人力事務委員會

立法會秘書處為2011年4月11日會議  
擬備的背景資料簡介

### 《法定最低工資：僱主及僱員參考指引》

#### 目的

本文件綜述《最低工資條例草案》委員會(下稱"法案委員會")和人力事務委員會(下稱"事務委員會")就為僱主和僱員擬訂的法定最低工資參考指引曾進行的討論。

#### 背景

2. 本地工人獲支付過低的工資的個案屢見不鮮，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。社會對應否立法防止工資過低沒有共識，政府當局遂於2006年推出為期兩年的自願性"工資保障運動"。在2008年10月對"工資保障運動"進行的檢討顯示，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。

3. 《最低工資條例草案》於2009年6月26日提交立法會。在2009年7月10日內務委員會會議上，議員成立法案委員會，研究該條例草案。經詳細審議條例草案一年後，法案委員會支持條例草案，條例草案亦已於2010年7月14日的立法會會議上獲制定。《最低工資條例》建立法定最低工資制度，設定工資下限，目的是防止工資過低、盡量減少低薪職位流失，以及在維持本港經濟發展及競爭力等各方面取得適當平衡。

## 法案委員會的商議工作

4. 委員關注到，在不同行業的不同情景下，應如何計算"工作時數"，以及某地方如何才會被視為"僱傭地點"。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。

5. 政府當局表示，除了條例草案的條文有所規定外，就計算法定最低工資而言，某個時間或時段是否僱員的工作時數，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。

6. 部分委員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。

7. 政府當局強調，勞工處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。

8. 關於用膳時間的問題，政府當局表示，在計算最低工資時，在條例草案所指工作時數的涵義範圍以外的用膳時間不屬於工作時數。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，則計算最低工資時，即使該段時間不在條例草案的涵蓋範圍內，也屬於工作時數。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。

## 事務委員會的商議工作

9. 事務委員會於2010年12月16日及2011年1月20日討論為僱主和僱員擬訂的《法定最低工資參考指引》擬稿。政府當局告知事務委員會——

- (a) 僱主和僱員均可按個別企業情況及僱員的個人需要而協定僱傭條件，包括用膳時間是否計算在僱員的工作時數內；

- (b) 鑒於法定最低工資在香港是全新的制度，社會各界，特別是僱主和僱員，都需要時間適應。當僱主和僱員釐清現有僱傭合約不清晰的條款時，在過程中僱主應充分諮詢僱員，務求勞資雙方透過溝通和協商，在合法、合情和合理的基礎上尋求共識。須注意的是，根據《僱傭條例》(第57章)，僱主不可以單方面更改僱傭條款及條件，僱員如懷疑自己的僱傭權益受損，可向勞工處求助。此外，勞資雙方亦不能藉僱傭合約的條款，減少僱員享有法定最低工資的保障；及
- (c) 僱主不應因為法定最低工資的實施而削減僱員現有的薪酬及僱傭福利。為此，勞工處會繼續推廣良好人事管理措施。該處亦會展開大規模的宣傳和推廣活動，以加深僱員瞭解他們在《最低工資條例》下的權益。

10. 委員要求政府當局提供資料，說明會否就參考指引擬稿諮詢持份者。政府當局表示已就參考指引擬稿諮詢勞工顧問委員會成員，得到的回應大致上是正面的。到2010年12月底，超過300名持份者曾獲邀就參考指引擬稿表達意見。

11. 委員關注計算法定最低工資時，有關用膳時間應否算作為工作時數的指引，或會引起勞資糾紛。

12. 政府當局解釋，僱主和僱員均可按個別企業情況及僱員的個人需要而協定僱傭條件，包括用膳時間是否計算在僱員的工作時數內，以及是否有薪。《最低工資條例》訂明在何種情況下，僱員的用膳時間應包括在計算法定最低工資的工作時數內。如果按照僱傭合約或勞資雙方的協議，用膳時間是視作僱員的工時，則計算法定最低工資亦須包括這些用膳時間。

13. 政府當局強調，員工是企業最寶貴的資產，僱主應該多從員工角度出發，為員工設想、善待員工，顧及他們的士氣和感受，維持良好的勞資關係。法定最低工資的原意是保障低薪員工，僱主不應因為法定最低工資的實施而削減僱員現有的薪酬及僱傭福利。僱主在考慮更改任何僱傭條件時，除了要遵守法例外，更須審慎評估有關安排對勞資雙方所帶來的影響，這包括員工訴求和改動是否合情、合理等考慮因素。僱主如能對員工的合理訴求作出積極回應，員工對工作的熱誠和對公司的

歸屬感必定會提高，最終有利企業的營運和生產，達致勞資雙贏。勞工處會繼續推廣良好人事管理措施。

14. 委員建議，除了告知僱員若發現其僱傭權利受損可向勞工處求助外，政府當局應就《最低工資條例》展開廣泛的宣傳推廣活動，加深僱員對本身權利和權益的理解。

15. 政府當局表示，勞工處勞資關係科一直向僱主和僱員提供調解服務，2010年第三季錄得的和解比率為74%。如有必要，勞工處亦會檢控違反《僱傭條例》或《最低工資條例》的僱主。政府當局會就《最低工資條例》展開廣泛的宣傳推廣活動。

16. 委員關注部分僱主可能藉實施法定最低工資的機會，與僱員更改現有合約中的條款及條件。政府當局答允考慮委員的建議，即在參考指引中訂明，實施法定最低工資不一定必須更改現有僱傭合約中的條款及條件。

## 相關文件

17. **附錄**的一覽表所列的相關文件已上載於立法會網站。

立法會秘書處  
議會事務部2  
2011年4月7日

相關文件

《法定最低工資：僱主及僱員參考指引》

委員會	會議日期	文件
人力事務委員會	16.12.2010 (項目V)	<a href="#">議程</a> <a href="#">會議紀要</a>
人力事務委員會	20.1.2011 (項目V)	<a href="#">議程</a> <a href="#">會議紀要</a>

立法會秘書處  
議會事務部2  
2011年4月7日