

2008年5月27日會議  
資料文件

## 立法會人力事務委員會

### 倘工資保障運動成效不彰 而需為清潔工人及保安員訂立法定最低工資的準備工作

#### 法定最低工資的定義

#### 目的

本文件跟進人力事務委員會二零零八年四月二十四日上次會議的討論，向委員簡述就「工資保障運動」（下稱「運動」）如最終成效不彰而需為清潔工人及保安員訂立法定最低工資的準備工作中有關法定最低工資定義方面的進展。須注意的是，倘立法訂定最低工資，工資定義的明確程度，尤其是與《僱傭條例》（香港法例第 57 章）配合的問題，更見重要，因法定必涉及法律懲罰。

#### 背景

2. 「工資」的定義存在已久。在 1968 年制定的《僱傭條例》已列出工資的組成部分及僱主可扣除僱員工資的情況，並訂明僱員可享有的法定權益，例如法定假日、年假、疾病津貼、生育保障、遣散費及長期服務金等。有關工資組成部分及僱主可扣除僱員工資的情況，詳見附件 1 及 2。在現行法例下，就工資而言，工資水平由勞資雙方在公開市場上自行決定，而《僱傭條例》集中確保僱主適時向僱員支付全數工資。

3. 政府自 2004 年 5 月起實施適用於其外判服務合約的強制性工資規定，可見政府致力為受聘於政府服務合約承辦商的非技術工人訂立工資下限<sup>1</sup>。在實行有關規定時，政府的身分是服務消費者，而非公共政策的制定者或規管當局。因此，因該項規定而作出改變者，

<sup>1</sup> 根據此項強制性工資規定，政府服務承辦商付予其聘用執行政府服務合約的僱員的每月工資率，不得低於招標文件發出時政府統計處按季報告內相關職業的平均每月工資。

應止於擬競投及／或已獲批政府外判服務合約的機構。然而，社會對適用於政府外判服務合約的強制性工資規定的正面反應有利政府推行「運動」。「運動」與上述的強制性工資規定相似，同樣是自願性質和以非立法形式進行，但「運動」只涵蓋清潔和護衛服務兩個行業，並透過相類似的機制釐定參考工資水平。不過，重要的是「運動」把工資保障提升到一個新台階。首先，藉着「運動」，社會各界同心協力推動所有僱主給予支持。其次，「運動」附有政治承諾，如證實「運動」成效不彰，政府便會立法訂定最低工資法。

### 法定最低工資及《僱傭條例》下的「工資」

4. 法定最低工資基本上是工資下限，旨在防止僱主向僱員支付過低的工資，從而保障易受剝削的弱勢工人。換言之，法定最低工資並無改變工資的本質，而是設定法律許可的最低工資水平。就支付工資而言，如實行法定最低工資，法律上僱主不但要適時支付全數工資，並須適時全數支付至少達法定最低工資水平的工資。因此，除非有相反理據，否則沒有理由不採用《僱傭條例》下行之有效的工資定義。盡可能確保法定最低工資下的工資定義，與《僱傭條例》下賴以保障僱員福利的工資定義相配合，有利於法例的貫徹實施，也避免對僱主、僱員及執法機關造成混亂。

5. 不過，在詳細研究《僱傭條例》條文的過程中，勞工處發現在實行法定最低工資方面，或需就兩個範疇，即法定最低工資的時間計算基礎及法定權益的計算，作出特別的註釋，詳見下文。

### 法定最低工資的時間計算基礎

6. 由於現時工資水平由市場釐定，故無須在《僱傭條例》下訂明衡量工資水平是否足夠的時間計算基礎。然而，如要訂立法定最低工資，便須訂明計算基礎。根據外國經驗，法定最低工資可按時薪、日薪和月薪釐定，而最常採用的是時薪。事實上，政府外判服務合約的強制性工資規定及「運動」均採用時薪為計算基礎。如本年 10 月的「運動」全面檢討顯示「運動」成效不彰而須訂立法定最低工資，我們亦傾向以時薪計算方式評估工資水平。這方式確保僱員多勞多得，而且獲支付不低於法定最低工資水平的薪酬。這將有助防止僱員遭僱主剝削。

## 法定權益的計算

7. 根據《僱傭條例》，假日薪酬為一筆相等於僱員在緊接法定假日或法定假日首天（如屬超過連續一天的法定假日）之前的 12 個月<sup>2</sup>期間所賺取的每日平均工資的款額。同樣地，《僱傭條例》下僱員可享有的其他法定權益，亦根據相關的條文計算。下文第 8 及 9 段將以假日薪酬為例，說明我們認為倘立法訂定最低工資時，須特別具體闡明如何計算最低工資僱員的法定權益。

8. 為符合法定最低工資的精神，合資格僱員如因與僱主簽訂的協議，在相關 12 個月期間賺取的薪酬低於法定最低工資，有關的協議條款應視作「不適用的合約條款」，須屬無效。這個有關「不適用的合約條款」原則與《僱傭條例》第 70 條<sup>3</sup>一致。由於該僱員在有關期間應獲支付至少達法定最低工資水平的薪酬，因此，他在《僱傭條例》下可享有的法定權益（如假日薪酬），不應低於該段期間的法定最低工資水平。

9. 不過，在該 12 個月期間，法定最低工資水平可能有所調整，以致該段期間的日薪會有不同。在此情況下，為平衡僱主與僱員的權利和義務，勞工處認為對應獲取最低工資的僱員而言，他們在《僱傭條例》下的假日薪酬，應最少達到按僱員在緊接法定假日之前的 12 個月期間所適用的法定最低工資率而賺取的每日平均工資計算，方屬公平。

## 勞工顧問委員會的意見

10. 勞工顧問委員會在五月十九日的會議上就《僱傭條例》下的工資定義和法定最低工資定義進行了討論。委員了解兩者配合的複雜性，和法定最低工資涉及法律懲罰的重要性。他們同意：

- (a) 法定最低工資的工資定義，原則上應盡量緊貼《僱傭條例》的工資定義；
- (b) 法定最低工資應按時薪計算；以及

<sup>2</sup> 如僱員受僱少於 12 個月，應根據該段較短的期間計算。

<sup>3</sup> 根據《僱傭條例》第 70 條的規定，僱傭合約的任何條款，如看來使該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。

- (c) 對應獲取最低工資的僱員而言，應按照《僱傭條例》的做法，以僱員在 12 個月<sup>4</sup>期間所賺取的每日平均工資計算該僱員的法定權益，並採取不許訂立「不適用的合約條款」的原則來處理同意收取低於最低工資的僱員。

## 未來路向

11. 勞工處現正致力進行可能為清潔工人及保安員訂立法定最低工資的其他準備工作，這些工作包括釐定和調整最低工資水平的機制和實施法定最低工資的執法工作及罰則。倘若「運動」最終成效不彰，政府會在二零零八至零九立法年度盡快提交條例草案，為清潔工人和保安員立法落實最低工資。

12. 請各委員省覽本文件內容。

勞工及福利局  
勞工處  
2008年5月

---

<sup>4</sup> 如僱員受僱少於 12 個月，應根據該段較短的期間計算。

## 《僱傭條例》第 2 條 工資的定義

根據《僱傭條例》第 2 條，「工資」指「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（包括交通津貼及勤工津貼、勤工花紅、佣金及超時工作薪酬）、小費及服務費<sup>1</sup>，不論其名稱或計算方式，但不包括：

- (a) 由僱主提供的居所、教育、食物、燃料、燈火、醫療或用水的價值；
- (b) 僱主自行負責為退休計劃支付的供款；
- (c) 屬賞贈性質或僅由僱主酌情付給的任何佣金；
- (ca) 屬賞贈性質或僅由僱主酌情付給的任何勤工津貼或勤工花紅；
- (cb) 屬非經常出現的性質的任何交通津貼；
- (cc) 支付因該工作的性質而由僱員招致的實際開銷而須付給該僱員的任何通津貼；
- (cd) 任何交通特惠的價值；
- (d) 僱員支付因其工作性質所招致的特別開銷而須付給該僱員的款項；
- (da) 年終酬金或其部分；
- (e) 於僱傭合約完成或終止時付給的酬金；或
- (f) 屬賞贈性質或僅由僱主酌情付給的每年花紅或其部分。」

---

<sup>1</sup> 「小費及服務費」，就工資而言，指僱員在受僱期間及在與其僱傭有關的情況下直接或間接收取的款項，而該款項：

- (a) 乃由僱主以外的其他人士付給，或得自該等人士的付款；及
- (b) 獲僱主承認為僱員工資的一部分。

## 《僱傭條例》第 32 條 工資的扣除

根據《僱傭條例》第 32 條，僱主可在以下情況扣除<sup>1</sup>僱員工資 —

「(a) 因僱員缺勤而扣除工資：

但 —

(i) 如根據僱傭合約的工資是按時計酬者，則因缺勤而扣除的工資，不得超過與該僱員缺勤時間成比例的款額；

(ii) 僱主不得扣除僱員工資以抵銷或部分抵銷已付給或可能付給或可能有責任付給該僱員的假日薪酬或疾病津貼；

(b) 因僱員損壞或遺失屬於僱主或由僱主管有或控制，或明訂委託僱員保管的貨品、設備或財產，或因僱員遺失應由他負責交代的金錢，而該等損壞或遺失直接歸因於該僱員的疏忽或失職：

但 —

(i) 僱主在每一事件中藉扣除僱員工資而可收回的總額，不得超過因該僱員損壞或遺失而令僱主所蒙受損失的相等價值或\$300，兩者以較小款額為準；及

(ii) 僱員在任何一個工資期內被扣除的款項，不得超過他就該工資期須獲付給的工資的四分之一；

(c) 應僱員要求供應膳食而可扣除工資，款額不得超過僱主為此等膳食所需付的成本，包括加工及服務費在內；

---

<sup>1</sup> 根據本條在任何一個工資期所扣除的工資總額（因缺勤而扣除者或依據根據《未成年人監護條例》（第 13 章）第 20（1）條、《分居令及贍養令條例》（第 16 章）第 9A（1）條或《婚姻法律程序與財產條例》（第 192 章）第 28（1）條作出扣押令而扣除者除外），不得超過就該工資期須付給僱員的工資的半數，但獲得勞工處處長書面批准者不在此限。

- (d) 僱主為僱員或僱員家屬提供住所而該僱員或僱員家屬佔用該住所的期間的費用，可從該僱員的工資中扣除；
- (e) 僱主曾預支或超額支付給僱員的工資，可從該僱員的工資中扣回：
  - 但 —
    - (i) 除非獲得處長書面批准，否則不得以折扣、利息或任何類似收費作為該等預支或超額支付工資的代價而將之扣除；及
    - (ii) 僱員在任何一個工資期內被扣除的款項，不得超過他就該工資期須獲付給的工資的四分之一；
- (f) 在僱員書面同意下，可從該僱員的工資中扣回已借給他的貸款；
- (g) 就僱員經由僱主繳交為使該僱員或其受養人得益而合法設立的醫療福利計劃、離職金計劃、退休計劃或儲蓄計劃的供款，而應僱員書面要求從該僱員的工資中扣除；
- (h) 可根據任何成文法則的規定或授權而扣除僱員工資；
- (i) 可應僱員的書面要求並在獲得勞工處處長批准下，從該僱員的工資中作出其他扣除；如屬個別情形，可書面示明處長的批准，如屬一般情形則在憲報公告該項批准。」