

《最低工資條例草案》委員會

當局建議對《最低工資條例草案》作出的修訂

引言

本文件闡述當局因應法案委員會委員提出的關注和建議，而建議對《最低工資條例草案》（條例草案）作出的修訂。

條例草案的主要修訂建議

為進行學員實習的僱員提供豁免

放寬建議

2. 學員實習並不一定涉及僱傭關係，條例草案緊貼《僱傭條例》，如果實習學員和參與機構之間不存在僱傭合約，條例草案便不適用於他們。同樣，《僱傭條例》和條例草案也不涵蓋並非僱員身分的實習大律師或義工。若學員實習涉及僱主與僱員關係，條例草案豁免該學員參與由附表 1 指明的教育機構安排或認可的學員實習，惟該等實習須為取得全日制本地經評審課程的學術資格的必修或選修部分。此項安排一方面可保存學生獲得課程所需的實習機會，另一方面也可避免濫用和其他僱員（特別是基層工人、離校生和畢業生）被取代，以求取得合理平衡。

3. 因應委員和一些持份者要求和建議擴大學生僱員的豁免範圍，以保存實習機會，我們經審慎考慮後，建議在條例草案增加以下豁免：

- (a) 實習僱員如屬香港居民，在修讀非本地全日制學士程度或以上課程，並在香港進行其教育機構安排或認可的實習，而實習是為取得有關學術資格的必修或選修

部分，會獲豁免於法定最低工資的範圍內。換言之，條例草案的豁免範圍會擴大至包括修讀非本地全日制學士程度或以上課程並屬香港居民的實習僱員。

(b) (i) 在附表 1 指明的教育機構修讀全日制經本地評審課程的實習僱員，不論其實習是否與課程有關，亦不論教育機構有否參與安排有關實習，均獲豁免於法定最低工資的範圍內。惟這項豁免須符合下述條件：受僱期為 59 個曆日或以下¹，以及僱員在開始受僱時為 26 歲以下²。如實習僱員為同一僱主工作，有關豁免只可每年一次。

(ii) 這項豁免及有關受僱期和受僱年齡的限制，亦可適用於修讀非本地全日制學士程度或以上課程並屬香港居民的實習僱員。

4. 第 3(a)及(b)(ii)段有關非本地教育的豁免建議，只適用於屬香港居民的學生僱員。勞工顧問委員會（勞顧會）非常支持此項限制，因為如沒有有關的限制，其他地方的人士可能會藉實習學員身分大量湧入香港工作，他們的身分將難以核實，這會影響本港學生的實習機會。

5. 我們亦建議僱主在聘用豁免於條例草案的實習僱員時，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。在條例草案現有的豁免範圍及第 3(a)段提述新增的豁免範圍下，有關資料須顯示該實習為機構安排或認可的實習，而實習是為取得有關學術資格的必修或選修部分。就第 3(b)段提述新增的豁免範圍而言，有關資料應顯示該僱員正修讀有關的全日制課程。

潛在的執法挑戰

6. 上述建議旨在回應委員及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

¹ 參考資料：受僱滿 60 天或以上的僱員，必須參加強制性公積金計劃。

² 參考資料：專上學生資助計劃設有年齡限制，申請學生須為 25 歲或以下。

能出現以下潛在的執法問題。

7. 在上文第 3(a)及(b)(ii)段所述擴大豁免範圍至非本地機構的全日制學生的建議下，鑑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，以方便快捷地確定有關學生僱員的真正身分，是否與其聲稱一樣，為該等機構的全日制學生。由於我們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，有關工作並不容易。

8. 至於第 3(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成不受法定最低工資規限的實習職位。但由於有關僱用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有關學術資格的必修或選修部分，能獲豁免的學生數目會明顯增加。作為參考，本港全日制專上學生人數在 2008/09 學年共有 158 220 人。如投訴個案的數目很多，將會為執法工作帶來挑戰。

其他建議

9. 我們並不建議豁免中學生於法定最低工資的範圍內。由於他們人數眾多（在 2008/09 學年中四至中七級的學生人數為 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。

10. 至於有建議指應把參與實習的畢業生僱員豁免於法定最低工資的範圍內，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，這一原則勞顧會一致贊同。

備存僱員的總工作時數的規定

11. 核實某一個案是否符合最低工資的要求的方法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。不過，鑑於委員和一些持份者就僱主的相關行政成本表達高度

關注，我們建議如僱員在相關月份內的工資不低於在條例草案附表訂明的數額³，便可豁免僱主記錄有關僱員的總工作時數。

最低工資委員會就法定最低工資水平作出的建議

12. 正如條例草案現時所建議，最低工資委員會會就檢討法定最低工資水平的時間和頻密程度作出建議。這符合與釐定和檢討法定最低工資水平時以數據為依歸的原則，並保持靈活性以配合本港當時的需要及情況。我們理解有委員建議最低工資委員會應定期檢討法定最低工資水平，雖然有關檢討未必引致當時的法定最低工資水平的修改。因此我們會建議修訂條例草案，訂明定期檢討的周期為每兩年最少檢討一次。為增加最低工資委員會工作的透明度，條例草案會規定當局公開最低工資委員會報告的內容。

現職殘疾僱員的過渡性安排

13. 正如我們在過往的會議向法案委員會解釋，當局建議在條例草案提供過渡性安排，以減低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。有關安排的重要原則是，選擇過渡性安排的權利歸於殘疾僱員。這項建議是與康復團體共同擬定，而平等機會委員會亦一直有參與討論。其後，我們已考慮委員在法案委員會會議中提出的意見，並與康復團體一同就過渡性安排擬定改良建議，平等機會委員會亦有參與其中的討論。具體來說，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，這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。

對於(b)，現職殘疾僱員可在法定最低工資生效後

³ 如工資期並非以月計，則該數額會按比例計算。

啓動評估，以助決定其應否獲得不低於法定最低工資的薪酬，或收取按生產能力釐定的薪酬。殘疾僱員何時啓動評估，並沒有時間限制。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⁴)。僱主與現職殘疾僱員雙方必須簽署一份確認選擇表格，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付不少於法定最低工資。

14. 我們必須重申，選擇的權利歸於現職殘疾僱員而非僱主。有關建議符合《殘疾歧視條例》及《基本法》有關人權的規定。

對條例草案的其他輕微修訂

15. 我們因應委員的提議，擬對條例草案作若干技術性修訂，現闡述於下文各段。

第 3 條

16. 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爲包括的工作時數。該等時間須受第 2 條「按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示」的「僱傭地點」釋義所規限。爲免生疑問，我們會修訂第 3 條，把有關概念用於僱員留駐僱傭地點當值的時間。

17. 第 3(2)(a)條旨在闡明，如僱員在用膳時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，則在計算最低工資時，不包括該段時間。該條文無意改變《僱傭條例》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，包括用膳時間的長短和該段時間是否視爲工作時數。我們明白有委員認爲，即使沒有第 3(2)(a)條，對僱主及

⁴ 例如，一名現職殘疾僱員的現有合約薪酬水平爲首個法定最低工資水平的 90%。如法定最低工資水平在評估前有任何改動，則該百分比（即 90%）亦會適用於最新的法定最低工資水平。

僱員來說，第 3 條的含義已很清晰，因此我們會建議刪除第 3(2)(a)條。此舉不會改變第 3 條的原有精神。具體來說，在計算最低工資時，在第 3(1)條範圍以外的用膳時間並不屬於第 3 條所指的工作時數。如按照僱傭合約或僱傭雙方的協議，用膳時間視爲工作時數，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，可屬工作時數。第 3 條無意列出爲計算最低工資而被納入工作時數的所有情況。

第 5(5)條

18. 第 5(5)條訂明就某工資期計算法定最低工資時應如何計算佣金，目的在於提供清楚的原則，以決定僱員有否獲支付不低於法定最低工資水平的工資。我們會修訂第 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。值得注意的是，根據《僱傭條例》，僱主及僱員可以協定某項佣金須就某工資期或多個工資期支付，而條例草案不會對此作出改變。

第 10 條及附表 4 第 1(2)條

19. 關於最低工資委員會的組成，我們會澄清第 10 條的條文內容，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爲委員。在委任委員時，我們會顧及擁有勞工、商業、學術及政府方面的背景的委員應保持均等的數目。至於附表 4 第 1(2)條，我們會把「任期」一詞修改爲「任免」，因爲委員認爲後者與相應的英文條文意思較爲一致。

宣傳和推廣

20. 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，向公眾人士宣傳法定最低工資的要求，並讓僱主及僱員了解各自在法定最低工資制度下的責任和權益。我們的宣傳資料會列舉適用於不同行業的具體例子，說明有關工作時數及工資（包括佣金）的條文的應用情況，以決定僱員

應得的法定最低工資。我們亦會繼續為實施法例的預備工作（如草擬行業指引）與持份團體聯繫。

未來路向

21. 當局會着手擬備條例草案的委員會審議階段修正案。

勞工及福利局
2010年6月