

《最低工資條例草案》委員會  
當局提出的委員會審議階段修正案擬稿

《最低工資條例草案》

目錄

條次 頁次

第 1 部

導言

1. 簡稱及生效日期	1
2. 釋義	1
2A. 獲豁免學生僱用	<u>43</u>
3. 工作時數	<u>54</u>
4. 工資期	<u>54</u>
5. 工資	<u>65</u>
6. 本條例的適用範圍	<u>75</u>

第 2 部

獲付最低工資的權利

7. 僱員須獲付至少最低工資	<u>76</u>
----------------	-----------

8.	每小時最低工資額	<u>86</u>
9.	根據僱傭合約獲付至少最低工資的權利	<u>97</u>

### 第 3 部

#### 最低工資委員會

10.	委員會的設立與組成	<u>108</u>
11.	委員會的職能	<u>119</u>
12.	委員會的權力	<u>129</u>
13.	委員會的報告	<u>129</u>

### 第 4 部

#### 雜項

14.	不可藉合約摒除本條例	<u>1240</u>
15.	修訂附表 3	<u>1340</u>
16.	修訂附表 1、2 及 4	<u>1340</u>
17.	過渡性條文	<u>1444</u>

### 第 5 部

#### 廢除及相應修訂

## 《行業委員會條例》

18. 廢除	<u>1414</u>
--------	-------------

## 《勞資審裁處條例》

19. 修訂附表	<u>1514</u>
----------	-------------

## 《僱傭條例》

20. 須備存工資及僱傭紀錄的規定	<u>1512</u>
-------------------	-------------

21. 有關人員的權力	<u>1713</u>
-------------	-------------

21A. 加入附表 9	
-------------	--

附表 9	<u>就備存工作時數紀錄指明的金額上限</u>	<u>13</u>
------	-------------------------	-----------

## 《小額薪酬索償仲裁處條例》

22. 小額薪酬索償仲裁處的司法管轄權	<u>1713</u>
---------------------	-------------

## 《殘疾歧視條例》

23. 本條例的進一步例外情況	<u>1814</u>
-----------------	-------------

附表 1 教育機構	<u>1914</u>
-----------	-------------

附表 2 殘疾人士生產能力水平的評估	<u>2016</u>
--------------------	-------------

附表 3 訂明每小時最低工資額	<u>25202019</u>
-----------------	-----------------

附表 4 最低工資委員會	<u>2620</u>
--------------	-------------

# 本條例草案

## 旨在

為某些僱員訂定以時薪為單位的最低工資；設立最低工資委員會；廢除《行業委員會條例》；以及相應修訂《勞資審裁處條例》、《僱傭條例》、《小額薪酬索償仲裁處條例》及《殘疾歧視條例》。

由立法會制定。

## 第 1 部

### 導言

#### 1. 簡稱及生效日期

- (1) 本條例可引稱為《最低工資條例》。
- (2) 本條例自勞工及福利局局長以憲報公告指定的日期起實施。

#### 2. 釋義

在本條例中 —

- “工作時數” (hours worked) — 見第 3 條；
- “工資” (wages) 除第 5 條另有規定外，其涵義與《僱傭條例》(第 57 章) 中該詞的涵義相同；
- “工資期” (wage period) — 見第 4 條；
- “主席” (chairperson) 指委員會的主席；

“非本地教育課程”(non-local education programme)指達致頒授屬學

位或更高程度的非本地學術資格的全日制教育課程；

“委員”(member)指委員會的委員；

“委員會”(Commission)指由第10條設立的最低工資委員會；

“訂明每小時最低工資額”(prescribed minimum hourly wage rate)指

附表3第1欄指明的每小時工資額；

“家庭傭工”(domestic worker)指受僱於某住戶或在關乎某住戶的情況

下受僱的家務助理、護理員、司機、園丁、船工或其他私人傭工；

“處長”(Commissioner)的涵義與《僱傭條例》(第57章)中該詞的涵義

相同；

“工作經驗學員”(work experience student)指—

(a) 修讀經評審課程的學生；或

(b) 居於香港，並修讀非本地教育課程的學生，

而該學生正根據某僱傭合約受聘，且在該合約開始時，仍未滿26

歲；

“最低工資”(minimum wage)就僱員於某工資期而言，具有第7(2)條給

予該詞的涵義；

“殘疾人士”(PWD)指持有由政府設立的康復服務中央檔案室發出的有效

殘疾人士登記證的人；

“殘疾僱員”(employee with a disability)指符合以下說明的僱員：屬殘

疾人士，而其在執行有關僱傭合約規定的工作方面的生產能力水

平，已於就第 8(1)(b)條具有效力的評估證明書內述明根據附表 2  
受評估；

“ 經評審課程 ” (accredited programme) 指符合以下說明的全日制課程 —

- (a) 由附表 1 指明的教育機構提供；
- (b) 屬《學術及職業資歷評審條例》(第 592 章)附表 3 第 1、2 或 3 條描述的類別的進修計劃；及
- (c) (如該全日制課程由根據《教育條例》(第 279 章)註冊或臨時註冊的學校提供)屬該條例所指的專上教育程度；

“ 僱主 ” (employer) 的涵義與《僱傭條例》(第 57 章)中該詞的涵義相同；

“ 僱員 ” (employee) 指根據僱傭合約受聘為僱員的人，但不包括第 6(2)、(3)或(4)或(5)條涵蓋的人；

“ 僱傭合約 ” (contract of employment) 的涵義與《僱傭條例》(第 57 章)中該詞的涵義相同；

“ 僱傭地點 ” (place of employment) 就某僱員而言，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；

“ 僱傭試工期 ” (trial period of employment) 指附表 2 第 2 條提述的僱傭試工期；

“ 實習學員” (student intern)指符合以下說明的學生 —

- (a) 在一段期間內，進行在關乎與附表 1 指明的某教育機構  
正向該學生提供的任何經評審課程有關連的情況  
下，在一段期間內，進行由該等機構安排或認可的工作的學生；或
- (b) 居於香港，並在一段期間內，進行在與某機構正向該  
學生提供的任何非本地教育課程有關連的情況下，由  
該機構安排或認可的工作，

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；

“選擇表格” (option form)指附表 2 第 3A 條提述的表格；

“選擇受評估殘疾人士” (assessment- opting PWD)指符合以下說明的殘疾人士：按照附表 2 第 3A(2)條作出選擇，讓其在執行有關僱傭合約規定的工作方面的生產能力水平，接受根據該附表進行的評估；

“獲豁免學生僱用” (exempt student employment) — 見第 2A 條。

## 2A. 獲豁免學生僱用

工作經驗學員及其僱主可達成協議，將一段在有關僱傭合約(現行合約)期內的為期最長 59 天的連續期間，視為獲豁免學生僱用期，但前提是  
在他們同為合約雙方、且與現行合約於同一公曆年開始的另一僱傭合約期  
內的任何期間，不會屬於獲豁免學生僱用期。

### 3. 工作時數

(1) 僱員於某工資期的工作時數，須視為包括該僱員按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示 —

(a) 該僱員留駐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；及或

(b) 該僱員按照僱傭合約、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於的交通的時間，但不包括該僱員用於往來其居住地方及其僱傭地點(其位於香港以外的非慣常僱傭地點除外)的交通時間(第(2)(b)款所述的時間除外)。

(2) 僱員於某工資期的工作時數，須視為不包括 —

(a) 僱主容許該僱員用膳的期間，但在該僱員於該期間按照僱傭合約、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；及

(b) 該僱員往來其居住地方及其僱傭地點(其位於香港以外的非慣常僱傭地點除外)的交通時間。

### 4. 工資期

(1) 凡某僱員須為根據其僱傭合約而執行的工作，或須為將會根據該合約而執行的工作，而就某期間獲支付工資，該期間即屬該僱員的工資期。

(2) 除非相反證明成立，否則上述期間須視為為期一個月。

(3) 就已完成或終止的僱傭合約而言，如該合約先前涵蓋最少一段工資期，則始於倒數第二段工資期完結之時並終於該合約完成或終止當日的期間，即屬最後的工資期。

(4) 就已完成或終止的僱傭合約而言，如該合約先前並無涵蓋最少一段工資期，則始於該合約開始之時並終於該合約完成或終止當日的期間，即屬最後的工資期。

## 5. 工資

(1) 根據《僱傭條例》(第 57 章)第 25(3)或 32(2)(b)、(c)、(d)、(e)、(f)、(g)、(h)或(i)條就任何工資期從僱員的工資扣除的款項，須算作為須就該工資期支付的工資的一部分。

(2) 於任何工資期內就某僱員沒有的非工作的時數(或不足一小時的時間)而支付予該僱員的款項，不得算作為須就該工資期或任何其他工資期支付的工資的一部分。

(3) 於任何工資期內預支或超額支付予僱員的工資，不得算作為須就該工資期支付的工資的一部分。

(4) 於任何工資期(“前者”)內就較早工資期而支付予僱員的欠付工資，不得算作為須就前者支付的工資的一部分。

(5) 儘管有第(1)、(3)及(4)款的規定，為就本條例的目的而言，在僱員事先同意下於某工資期首 7 天後而於在緊接該工資期後的第 7 天終結前的任何時間支付的佣金，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根據有關僱傭合約該佣金須於何時支付。

## 6. 本條例的適用範圍

- (1) 除本條另有規定外，本條例適用於每名僱員、其僱主及該僱員據以受聘的僱傭合約。
- (2) 凡因為《僱傭條例》(第 57 章)第 4(2)或(2A)條，以致該條例不適用於某人，則本條例亦不適用於該人；而本條例亦不適用於按根據《學徒制度條例》(第 47 章)註冊的學徒訓練合約受聘的人。
- (3) 某人如受僱為某住戶的家庭傭工，或在關乎某住戶的情況下受僱為家庭傭工，並免費居於該住戶，則本條例不適用於該人。
- (4) 本條例不適用於實習學員。
- (5) 本條例不適用於正處於獲豁免學生僱用期的工作經驗學員。

## 第 2 部

### 獲付最低工資的權利

## 7. 僱員須獲付至少最低工資

- (1) 僱員有權就任何工資期獲支付不少於最低工資的工資。
- (2) 將僱員於某工資期的總工作時數(不足一小時亦須計算在內)，乘以第 8 條所訂定的他的每小時最低工資額，所得之數即屬他於該工資期的最低工資的款額。
- (3) 本條受第 17 條(過渡性條文)規限。

## 8. 每小時最低工資額

(1) 僱員的每小時最低工資額 —

(a) 就正處於僱傭試工期的殘疾人士而言，為將訂明每小時最低工資額，乘以附表 2 第 3 條指明的百分率所得之每小時工資額；

(b) 就殘疾僱員而言，為將訂明每小時最低工資額，乘以附表 2 第 5 條提述訂明的評估證明書所述明的、屬該僱員的經評估生產能力水平所得之每小時工資額；及

(ba) (如某選擇受評估殘疾人士繼續受僱為相同僱主執行相同工作)就該選擇受評估殘疾人士而言，直至對其在執行該工作方面的生產能力水平的評估根據附表 2 完成當日終結為止，為將訂明每小時最低工資額，乘以在選擇表格內指明的百分率所得之每小時工資額；

及

(c) 就其他僱員而言，為訂明每小時最低工資額。

(2) 儘管有第(1)(c)款的規定，已完成僱傭試工期的殘疾人士如於僱傭該試工期屆滿後成為殘疾僱員，則自該試工期屆滿的翌日起，其每小時最低工資額，須視為第(1)(b)款所訂定的每小時工資額。

(3) 附表 2 就評估殘疾人士的生產能力水平，以及就指明對正處於僱傭試工期的殘疾人士適用的訂明每小時最低工資額的百分率，具有效力。

(4) 附表 2 亦就釐定直至有關時間為止適用於某選擇受評估殘疾人士的訂明每小時最低工資額的百分率，作出規定，而上述有關時間指對該選擇受評估殘疾人士在執行有關僱傭合約規定的工作方面的生產能力水平的評估，根據該附表完成當日終結之時。

## 9. 根據僱傭合約獲付至少最低工資的權利

(1) 如若非有本條例的規定，須就某工資期支付予某僱員的工資，少於他於該工資期的最低工資，則他的僱傭合約，須視為就所有目的而訂明他有權就該工資期獲得額外報酬，款額為從該筆最低工資中，減去若非有本條例的規定本須就該工資期支付的工資後所得之數。

(2) 在不局限第(1)款的原則下，該款提述的目的包括 —

- (a) 根據《僱傭條例》(第 57 章)，計算須支付的任何工資或任何其他款項的款額；
- (b) 根據《破產欠薪保障條例》(第 380 章)，計算須以特惠款項方式支付的任何款額；
- (c) 根據《強制性公積金計劃條例》(第 485 章)，計算須向公積金計劃作出的任何強制性供款的款額；及
- (d) 為《僱員補償條例》(第 282 章)或《職業性失聰(補償)條例》(第 469 章)的目的，計算僱員的每月收入或每月入息。

(3) 為免生疑問及在不局限第(1)款的原則下，僱員根據第(1)款有權獲得的額外報酬的款額，屬根據《僱傭條例》(第 57 章)須支付予僱員

的工資的一部分，如僱主欠付該款額，可按處理欠付該工資的任何其他部分的相同方式，予以處理。

### 第 3 部

#### 最低工資委員會

##### 10. 委員會的設立與組成

- (1) 現設立一個委員會，其中文名稱為“最低工資委員會”，而英文名稱為“Minimum Wage Commission”。
- (2) 委員會由以下人士組成 —
- (a) 一名獲委任為主席的人，該人須不是公職人員；
- (b) 不多於 9 名並非公職人員的其他委員，而其中不多於 3 名委員，須屬行政長官認為在以下方面具有知識或經驗者 —
- (i) 不多於 3 名委員須屬行政長官認為在關乎勞工界別的事宜方面具有知識或經驗者；
- (ii) 不多於 3 名委員須屬行政長官認為在關乎商業界別的事宜方面具有知識或經驗者；或
- (iii) 不多於 3 名委員須屬行政長官認為在相關學術範疇具有知識或經驗者；及
- (c) 不多於 3 名屬公職人員的其他委員。

(3) 主席及所有其他委員，均須由行政長官委任；而行政長官在根據第(2)(b)及(c)款委任委員時，可顧及到根據第(2)款(b)段的每一節及該款(c)段委任的委員的數目有需要達致均衡。

(4) 行政長官須就以下事宜，於憲報刊登公告 —

- (a) 根據本條委任委員；
- (b) 根據附表 4 第 3 條委任署理主席。

(5) 第(4)款所指的公告並非附屬法例。

(6) 附表 4 就委員會具有效力。

## 11. 委員會的職能

(1) 委員會的主要職能，是應行政長官的要求，向行政長官會同行政會議報告它就以下事宜訂明每小時最低工資額的款額作出的建議。—

- (a) 訂明每小時最低工資額的款額；及。
- (b) 檢討工資額的時間，以及檢討的頻密程度。

(2) 委員會具有行政長官以書面賦予的任何其他職能。

(3) 委員會在執行其職能時，須顧及以下需要 —

- (a) 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；及
- (b) 維持香港的經濟發展及競爭力。

(4) 委員會如認為合適，可在作出將載於其報告內的建議前 —

- (a) 諮詢代表僱主或僱員的任何組織，或任何其他人；
- (b) 考慮在諮詢過程中向它提交的意見；及

(c) 分析及考慮來自任何研究或調查的數據，及考慮該等研究或調查所包含的任何其他資料。

**(5) 行政長官須要求至少每兩年根據第(1)款作出報告一次。**

## 12. 委員會的權力

(1) 委員會有權作出為執行其職能而需要作出的一切事情，亦有權作出附帶於或有助於執行其職能的一切事情。

(2) 在不局限第(1)款的原則下，委員會可為任何目的組成小組。

## 13. 委員會的報告

(1) 行政長官須發表根據第 11(1)條作出的報告的文本。可藉向委員會給予通知，要求委員會在通知指明的限期內，作出第 11(1)條規定的報告。

(2) 行政長官可藉向委員會給予另一通知，延長作出報告的限期。

## 第 4 部

### 雜項

## 14. 不可藉合約摒除本條例

僱傭合約(不論是在本條生效當日、之前或之後訂立者)的任何條文，如看來是終絕或減少本條例賦予僱員的任何權利、利益或保障的，即屬無效。

## 15. 修訂附表 3

- (1) 行政長官會同行政會議可藉於憲報刊登的公告修訂附表 3，以—
- (a) 於第 1 欄指明每小時工資額，或調高或調低該欄所指明的、於當時有效的每小時工資額；及
- (b) 於第 2 欄指明(a)段提述的任何修訂的生效日期。
- (2) 行政長官會同行政會議在行使第(1)款所指的權力時，可顧及根據第 11(1)條作出的報告所載的任何建議，但並不受該等建議所約束。
- (3) 第(1)款只賦權釐定適用於所有僱員的單一每小時工資額(不論該工資額是直接適用於僱員，或是作為計算其最低工資的因子而適用於僱員)。
- (4) 《釋義及通則條例》(第 1 章)第 34(2)條適用於第(1)款所指的公告—
- (a) 猶如“修訂，修訂方式不限，但須符合訂立該附屬法例的權力”已被“完全撤銷”取代一樣；及
- (b) 猶如“日起修訂”已被“日起完全撤銷”取代一樣。

## 16. 修訂附表 1、2 及 4

- (1) 處長可藉於憲報刊登的公告修訂附表 1 或 2。
- (2) 行政長官會同行政會議可藉於憲報刊登的公告修訂附表 4。

## 17. 過渡性條文

(1) 就某僱員而言，如首個訂明每小時最低工資額的生效日期，是在他的某工資期開始後，則在計算他於該工資期的最低工資時，他於該工資期內在該日期之前的工作時數(包括不足一小時的時間)，以及須就任何該等時數或不足一小時的時間支付予他的任何工資，均不得計算在內。

(2) 就某僱員而言，如在他的某工資期開始後，訂明每小時最低工資額根據第 15(1)條調高或調低，則在計算他於該工資期的最低工資時，經調高或調低的工資額，只適用於他在該上調或下調的生效日期當日或之後的工作時數(包括不足一小時的時間)。

(3) 為施行第 2A 條，在該條生效日期之前的任何僱傭期，均無需列入考慮。

## 第 5 部

### 廢除及相應修訂

#### 《行業委員會條例》

## 18. 廢除

《行業委員會條例》(第 63 章)現予廢除。

## 《勞資審裁處條例》

### 19. 修訂附表

(1) 《勞資審裁處條例》(第 25 章)的附表第 1(a)及(aa)段現予修訂，在“隱含的”之後加入“或(在有關的情況下)是因《最低工資條例》(2009 年第 號)第 9(1)條的效力而產生的”。

(2) 附表第 1(b)段現予修訂，在“(第 57 章)”之後加入“、《最低工資條例》(2009 年第 號)”。

## 《僱傭條例》

### 20. 須備存工資及僱傭紀錄的規定

(1) 《僱傭條例》(第 57 章)第 49A(3)條現予修訂，加入—  
 “(ea) 如該僱員有屬《最低工資條例》(2010 年第 號)  
所指的僱員，而須權就任何工資期或其部分獲支付予  
該僱員的工資，其數額少於附表 9 指明的款額(或將  
該款額乘以等同該工資期的長度在一個月中所佔的比  
率所得之款額，若該工資期涵蓋多於一個月，則按該  
工資期於每一個所涉月份中所佔的日數計算)的工  
資，為數不少於《最低工資條例》(2009 年第 號)  
所指的最低工資，按照該條例第 3 條計算的該僱員於  
任何該工資期的總工作時數(該條例所指者)的總時數  
 (不足一小時亦須計算在內)；”。

(2) 第 49A 條現予修訂，加入—

“ (3A) 儘管有第(3)款的規定，第(1)款須視為 —

(a) (如因某僱員受《最低工資條例》(2010 年第 號)第 6(4)條所涵蓋，以致該條例不適用於該僱員)就該僱員而言，亦規定僱主備存某機構發出的顯示以下資料的文件或其副本：有關工作期是在與該機構正向該僱員提供的課程(該課程屬該條例第 2 條中“ 實習學員”的定義所涵蓋的類別)有關連的情況下，由該機構安排或認可的；及

(b) (如因某僱員受《最低工資條例》(2010 年第 號)第 6(5)條所涵蓋，以致該條例不適用於該僱員)就該僱員而言，亦規定僱主備存某機構發出的顯示以下資料的文件或其副本：該僱員於有關僱用開始時，是修讀該機構提供的課程(該課程為該條例第 2 條中“ 工作經驗學員”的定義所涵蓋的類別)的學生。

(4) 如在《最低工資條例》(2009 年第 號)第 15

條生效當日或之後首次於該條例附表 3 第 1 欄指明的每小時工資額，於某日期生效，而某僱員的工資期或其部分是在該

日期之前，則第(1)款並不規定僱主就該工資期或該部分，在紀錄內列明屬第(3)(ea)款描述的類別的詳情。”。

(5) 處長可藉於憲報刊登的公告修訂附表 9。”。

## 21. 有關人員的權力

第 72(1)(b)條現予修訂，在“文件”之後加入“；而如紀錄內包括第 49A(3)(ea)條規定包括在內的詳情，要求將第 49A(3)(a)、(d)、(e)、(ea)及(f)條所指的詳情載於同一份文件內”。

### 21A. 加入附表 9

現加入 —

“附表 9

[第 49A 條]

就備存工作時數紀錄指明的金額上限

每月 ”。

## 《小額薪酬索償仲裁處條例》

### 22. 小額薪酬索償仲裁處的司法管轄權

(1) 《小額薪酬索償仲裁處條例》(第 453 章)的附表(b)(i)及(ii)段現予修訂，在“隱含的”之後加入“或(在有關的情況下)是因《最低工資條例》(2009 年第        號)第 9(1)條的效力而產生的”。

(2) 附表(b)(iii)段現予修訂，在“(第 57 章)”之後加入“、《最低工資條例》(2009 年第        號)”。

## 《殘疾歧視條例》

### 23. 本條例的進一步例外情況

(1) 《殘疾歧視條例》(第 487 章)附表 5 現予修訂，將第 1 項重編為第 4 項。加入—

(2) 附表 5 現予修訂，加入—

“ 1. 第 III 部 只有持有由政府設立的康復服務中央檔案室發出的有效殘疾人士登記證的人，方可接受根據《最低工資條例》(2009 年第        號)附表 2 進行的生產能力水平評估。

2. 第 III 部 僱主按照《最低工資條例》(2009 年第        號)支付予殘疾人士的最低工資，少於須支付予非殘疾人士的最低工資。

3. 第 III 部 僱主因根據《最低工資條例》(2009 年第        號)附表 2 進行的評估的結果，解僱殘疾人士。      ”。

## 附表 1

[第 2 及 16 條]

## 教育機構

1. 由《香港教育學院條例》(第 444 章)設立的香港教育學院。
2. 由《香港大學條例》(第 1053 章)設立的香港大學。
3. 由《香港理工大學條例》(第 1075 章)設立的香港理工大學。
4. 由《香港中文大學條例》(第 1109 章)設立的香港中文大學。
5. 由《香港浸會大學條例》(第 1126 章)設立的香港浸會大學。
6. 由《香港城市大學條例》(第 1132 章)設立的香港城市大學。
7. 由《香港演藝學院條例》(第 1135 章)設立的香港演藝學院。
8. 由《香港科技大學條例》(第 1141 章)設立的香港科技大學。
9. 由《香港公開大學條例》(第 1145 章)設立的香港公開大學。

10. 由《嶺南大學條例》(第 1165 章)設立的嶺南大學。
11. 根據《專上學院條例》(第 320 章)註冊的認可專上學院。
12. 根據《職業訓練局條例》(第 1130 章)第 6(2)(h)條設立的機構科技學院、工業學院、工業訓練中心或技能訓練中心。
13. 根據《教育條例》(第 279 章)註冊或臨時註冊的學校。

附表 2

[第 2、8 及  
16 條]

### 殘疾人士生產能力水平的評估

#### 1. 釋義

(1) 在本附表中 —

“評估” (assessment)指屬本附表第 4 條提述的評估；

“認可評估員” (approved assessor)指符合以下說明的人 —

(a) 屬處長根據第(2)款為本段的目的而指明的類別；

(b) 在提供關乎罹患殘疾的人之就業的職業康復或其他服務方面，具備處長根據第(3)款為本段的目的而指明的年資；及

(c) 獲處長根據本附表第 4(3)條認可。

(2) 處長可為第(1)款中“認可評估員”的定義的(a)段的目的，按任何人從事的專業或職業或具備的資格，或任何其他基準，藉於憲報刊登的公告指明任何類別的人。

(3) 處長可為第(1)款中“認可評估員”的定義的(b)段的目的，藉於憲報刊登的公告指明有關年資。

## 2. 僱傭試工期

(1A) 本條適用於符合以下說明的殘疾人士 —

(a) 在第 8 條生效日期或之後，謀求根據僱傭合約受聘；

或

(b) 其僱傭合約中關乎其根據該合約須執行的工作的類別的條款，將會在該生效日期或之後，有所更改。

(1) 殘疾人士可選擇在有關僱用開始前，或(如其僱傭合約中關乎其根據該合約須執行的工作的類別的條款有所更改)在該更改生效前，選擇與僱主達成協議，以不少於第 8(1)(a)條所訂定的每小時最低工資額的工資，接受僱傭試工期的安排。

(2) 試工期的目的，是提供機會，以評估殘疾人士的生產能力水平。

(3) 除第(4)款另有規定外，試工期為期 4 星期或直至完成有關殘疾人士的生產能力水平評估當日終結為止，兩段期間以較短者為準。

(4) 處長可應殘疾人士聯同僱主於試工期完結前向他提出的申請，在特殊情況下，延長適用於他們的試工期，但延長期以 4 星期為上限。

3. 適用於僱傭試工期的訂明每小時最低工資額的百分率

為施行第 8(1)(a)條，指明百分率為 50%。

3A. 在生效日期前受僱的殘疾人士可選擇接受評估

(1) 如某殘疾人士 —

(a) 在緊接第 8 條生效日期前受僱；

(b) 之後繼續受僱為相同僱主執行相同工作；及

(c) 正以少於首個訂明每小時最低工資額的每小時工資額受僱，

該殘疾人士可在首個訂明每小時最低工資額的生效日期前，選擇讓其在執行有關僱傭合約規定的工作方面的生產能力水平，接受根據本附表進行的評估。

(2) 僱員須藉簽署選擇表格，並於簽署表格後在切實可行的範圍內盡快將表格交予其僱主，以作出選擇。

(3) 選擇表格須 —

(a) 採用處長批准的格式；

(b) 指明有關殘疾人士當時賺取的每小時工資額(現行合約工資額)；及

(c) 指明將現行合約工資額除以首個訂明每小時最低工資額所得的百分率。

(4) 僱主須在首個訂明每小時最低工資額的生效日期前，加簽有關選擇表格，並須於加簽表格後，在切實可行的範圍內，盡快將表格的副本交予有關僱員。

### 3B. 其他僱員可選擇接受評估

(1) 屬殘疾人士的僱員(本附表第 2 條適用並已選擇接受僱傭試工期的安排的殘疾人士，或屬選擇受評估殘疾人士的殘疾人士除外)如作此選擇，可於任何時間尋求讓其在執行有關僱傭合約規定的工作方面的生產能力水平，接受根據本附表進行的評估。

(2) 本條受本附表第 4(5)條規限。

## 4. 評估

(1A) 本條適用於根據本附表就下述僱員進行的評估 —

(a) 已根據本附表第 2 條選擇接受僱傭試工期的安排的殘疾人士；

(b) 選擇受評估殘疾人士；

(c) 本附表第 3B 條所涵蓋並已選擇接受評估的殘疾人士。

(1) 評估的目的，是斷定殘疾人士在執行有關僱傭合約規定的工作方面的生產能力，在甚麼程度上受其殘疾影響(如有影響的話)。

(2) 評估須於殘疾人士與其僱主議定的時間(~~不論是在僱傭試工期內或於該試工期屆滿後~~)，由認可評估員進行；如任何殘疾人士已根據本附表第 2 條選擇接受僱傭試工期的安排，就該殘疾人士而言，該時間可以是在該僱傭試工期內，亦可在該試工期屆滿後。

(3) 處長可為根據本附表進行評估的目的，以書面認可符合本附表第 1(1)條中“認可評估員”的定義的(a)及(b)段的要求的評估員。

(4) 處長可為本附表的目的，藉於憲報刊登的公告指明評估的方法。

(5) 如對任何殘疾人士的生產能力水平的已受評估經已完成，該人士不得就為相同僱主執行的相同工作，再次接受評估。

(6) ~~只有正就有關工作而處於僱傭試工期或已就有關工作完成僱傭試工期的殘疾人士，方有權根據本附表接受生產能力評估。~~

## 5. 評估證明書

(1) 認可評估員在評估殘疾人士在執行有關僱傭合約規定的工作方面的生產能力，在甚麼程度上受其殘疾影響(如有影響的話)後，須向該人士及有關僱主，提供評估證明書。

(2) 評估證明書須 —

(a) 说明殘疾人士在執行有關工作方面可達致的生產能力水平；

(b) 採用處長批准的格式；及

(c) 由有關殘疾人士、僱主及認可評估員簽署。

(2A) 證明書一經認可評估員簽署，就本條例而言，對有關殘疾人士的生產能力水平的評估即屬經已完成。

(2B) 有關殘疾人士及其僱主須加簽根據第(1)款提供予他們的證明書；自他們加簽證明書翌日起，該證明書即屬就第8(1)(b)條具有效力。

(3) 殘疾人士或僱主簽署評估證明書，不得視為表示簽署方同意延續有關僱傭關係。

## 6. 認可評估員的地位

在根據本附表進行評估時，認可評估員(以公職人員身分行事的公職人員除外)並非政府的僱員或代理人。

附表 3

[第 2 及 15 條]

### 訂明每小時最低工資額

每小時工資額

生效日期

## 附表 4

[第 10 及 16 條]

## 最低工資委員會

## 1. 委員的委任條款及條件

(1) 並非公職人員的委員 —

(a) 在其委任文書所指明的任期內任職，並按行政長官不時決定的任何其他委任條款及條件任職；及

(b) 可藉給予行政長官書面通知而辭職。

(2) 屬公職人員的委員的任期免，由行政長官酌情決定。

(3) 任何委員均有資格再獲委任。

(4) 根據第(1)(b)款提出的請辭，在有關通知指明的日期生效；如無指明日期，則在行政長官接獲該通知當日生效。

## 2. 委員的免任

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。

## 3. 署理主席

(1) 行政長官可委任並非公職人員的另一名委員，在下述期間署理主席職位 —

(a) 主席一職懸空期間；或

(b) 主席不在香港，或因任何其他原因以致不能夠或不適合執行主席的職責期間。

(2) 署理主席具有並可行使主席的一切權力，亦須執行主席的所有職責。

(3) 任何由看來是署理主席一職的人作出的事情，或任何就該人而作出的事情，不會僅因下述原因而無效 —

(a) 在署理委任或在與該項委任相關的事宜方面，有欠妥或不符合規定之處；或

(b) 需要該人署理主席職位的情況從未出現或不再存在。

#### 4. 會議

(1) 委員會會議在主席指定的時間及地點舉行。

(2) 委員會會議由主席主持。

(3) 委員會會議的法定人數，為 —

(a) 會議的主持人；及

(b) 不少於當時在位的其他委員的半數，而其中須包括最少 3 名並非公職人員的委員，以及最少一名屬公職人員的委員。

(4) 在符合本附表的規定下，委員會可規管本身的程序。

#### 5. 委員會的地位

委員會並非政府的僱員或代理人，亦不享有政府的任何地位、豁免權或特權。

## 摘要說明

本條例草案的目的是為某些僱員訂定以時薪為單位的最低工資。最低工資以時薪表述，用以確保僱員的薪酬與其工作時間相稱。但是，本條例草案並無意規管僱員用於工作上的時數。此外，除本條例草案另有明文規定外，本條例草案並不影響《僱傭條例》(第 57 章)的實施；而最低工資的支付，可根據該條例，按處理欠付工資的任何其他部分的相同方式，予以強制執行。

## 第 1 部 — 導言

2. 草案第 1 條訂定本條例草案(如經制定)的簡稱，並賦權勞工及福利局局長指定本條例草案(如經制定)開始實施的日期。
3. 草案第 2、3、4 及 5 條載有為本條例草案的釋義所需的定義。
4. 草案第 6 條關乎本條例草案的適用範圍。本條例草案適用於所有僱員(草案第 6(2)、(3)及(4)條指明的類別除外)。家庭傭工如免費居於其受僱工作的住戶，即獲豁免。實習學員亦屬獲豁免類別之一，而該等學員須與附表 1 列出的教育機構有關連。

## 第 2 部 — 獲付最低工資的權利

5. 草案第 7 條賦權僱員就任何工資期獲支付不少於最低工資的工資，並列出如何計算最低工資。

6. 草案第 8 條指明僱員的每小時最低工資額。該款額與根據草案第 7 條計算最低工資有關。附表 3 第 1 欄指明的訂明每小時最低工資額適用於所有僱員，但如僱員屬殘疾僱員，或屬持有由政府設立的康復服務中央檔案室發出的有效殘疾人士登記證的人（“殘疾人士”）並正處於僱傭試工期者，則屬例外。附表 2 列出評估殘疾人士的生產能力水平的程序。就殘疾僱員而言，其每小時最低工資額，可按有關僱員在執行僱傭合約規定的工作方面的生產能力因殘疾而減低的程度，從訂明每小時最低工資額中作出合乎比例的扣減。而就正處於僱傭試工期的殘疾人士而言，其每小時最低工資額，最多可被扣減訂明每小時最低工資額的 50%。

7. 草案第 9 條所具效力為在有需要時修改僱傭合約，以訂明須支付差額，藉以確保僱員獲支付不少於最低工資。該條清楚說明在根據《僱傭條例》（第 57 章）、《破產欠薪保障條例》（第 380 章）、《強制性公積金計劃條例》（第 485 章）、《僱員補償條例》（第 282 章）及《職業性失聰（補償）條例》（第 469 章）計算權利及法律責任時，經修改的僱傭合約均屬適用。因此，如僱員根據該等條例獲得的款額，少於計及差額後所得之款額，僱員有權獲得少收的款額，而有關強制執行行動（包括檢控），可根據該等條例提出。

### 第 3 部 — 最低工資委員會

8. 草案第 10 條就設立最低工資委員會（“委員會”）訂定條文。所有委員均由行政長官委任。可獲委任的人，為不多於 10 名並非公職人員的人

士，以及不多於 3 名屬公職人員的人士。主席不可是公職人員。附表 4 列出委員的委任條款及條件、指明如何將委員免任、就委任署理主席一事訂定條文，以及規管會議程序。

9. 草案第 11 條列出委員會的職能，以及委員會在執行其職能時須顧及的需要。該條亦賦權委員會在達致建議之前，進行諮詢、分析數據及考慮意見。

10. 草案第 12 條列出委員會為執行其職能而具有的權力。

11. 草案第 13 條賦權行政長官指明委員會須作出報告的時間。

#### 第 4 部 — 雜項

12. 草案第 14 條阻止僱傭合約的雙方藉合約摒除本條例草案(如經制定)的條文。

13. 草案第 15 條賦權行政長官會同行政會議修訂附表 3。行政長官會同行政會議在行使該權力時，可顧及委員會作出的報告所載的任何建議，而不受該等建議所約束。立法會在審閱用以修訂附表 3 的公告時，可批准或撤銷該公告。

14. 草案第 16 條賦權勞工處處長修訂附表 1 或 2，以及賦權行政長官會同行政會議修訂附表 4。

15. 草案第 17 條載有過渡性條文，以處理在某工資期內出現首個訂明每小時最低工資額，或出現訂明每小時最低工資額被調高或調低的情況。

## 第 5 部 — 廢除及相應修訂

16. 草案第 18 條廢除《行業委員會條例》(第 63 章)。
17. 草案第 19 條修訂《勞資審裁處條例》(第 25 章)，以確保勞資審裁處具有司法管轄權，以處理因違反本條例草案(如經制定)而引起的金錢申索(《小額薪酬索償仲裁處條例》(第 453 章)的附表內指明的申索除外)。
18. 草案第 20 及 21 條修訂《僱傭條例》(第 57 章)，以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。
19. 草案第 22 條修訂《小額薪酬索償仲裁處條例》(第 453 章)，以確保小額薪酬索償仲裁處具有司法管轄權，以處理因違反本條例草案(如經制定)而引起的上限為\$8,000 的申索。
20. 草案第 23 條修訂《殘疾歧視條例》(第 487 章)，將某些作為列為例外情況。