

(香港律師會信箋)

香港律師會就《最低工資條例草案》提交的意見書

條次	意見
1. 第2條(釋義)	
(a) "殘疾僱員"的定義	僱傭合約一般不會註明"僱傭合約規定的工作"，只會註明一個通用的職稱。 雖然"在執行僱傭合約規定的工作方面的"這一點或可視為附表2所載的評估的一部分，但我們建議從這定義中刪除這詞組。
(b) "工作時數"的定義	"見第3條"應改為"具有第3條給予該詞的涵義"。
(c) "僱傭地點"的定義	應刪除"按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示，"，並把這詞組載入第3(1)條。
(d) "實習學員"的定義	這定義很狹窄，會造成大學生實習機會銳減；建議不局限於學術實習。
(e) "工資期"的定義	應刪除"見第4條"，而代之以"具有第4條給予該詞的涵義"。
2. 第3條(工作時數)	
(a) 第3(1)條	此條包羅一切，故"須視為包括"這詞組應以"須為"一詞取代。 此外，應在緊接第3(1)(a)條"留駐僱傭地點"之前插入"按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示"這詞組。

(b) 第3(2)條	<p>"須視為不"這詞組應以"不"字取代。 應刪除"(其位於香港以外的非慣常僱傭地點除外)"這詞組，因為它可被詮釋為意味着這類交通應包括在內。</p>
3. 第4條(工資期)	<p>採用現時《僱傭條例》第22條關於"工資期"的定義會比較簡單。</p>
4. 第5條(工資)	
(a) 第5(1)條	<p>"須就該工資期支付的"這詞組似乎與第7(1)條相抵觸，該條所指的是"就任何工資期獲支付的工資"。 <u>須支付的金額</u>和<u>獲支付的金額</u>，哪項與此相關？</p>
(b) 第5(2)條	<p>此條應只適用於時薪僱員。令人關注的是，獲按月支薪但合約規定每月只工作某固定時數的僱員，可辯稱其月薪的一大部是就其無須工作的時間而支付的。</p>
(c) 第5(4)條	<p>該等欠薪理應算作須就相關工資期支付的工資的一部分，然否？ 若然，第(4)款應予澄清，以表述此點。</p>
(d) 第5(5)條	<p>此條令人費解，尤其就7天工資期而言。"就<u>該</u>工資期"這詞組是指哪個工資期？</p>
5. 第6條(適用範圍)	
(a) 第6(3)條	<p>應刪除"受僱為某住戶的家庭傭工，或在關乎某住戶的情況下"，因這詞組已包含在"家庭傭工"的定義內。</p>
6. 第7條(支付最低工資)	
(a) 第7(1)條	<p>僱員"有權就任何工資期獲支付工資"。但是第5條所指的工資是就某工</p>

	<p>資期"須支付的"工資，而第9條亦指"須支付的工資"。</p> <p>"須支付"的工資與"獲支付"的工資是有分別的，這會對法例造成混亂。</p>
7. 第8條(每小時工資額)	
(a) 第8(2)條	<p>在試工期已完結而殘疾人士尚未獲得評估的時候，會出現甚麼情況？殘疾人士理應獲得十足的最低時薪。若殘疾人士其後成為"殘疾僱員"，在試工期後便只可領取較少的金額，但自試工期起多發的工資會如何處理？</p> <p>殘疾人士絕對有可能在試工期後過了幾個月或幾年才要求做評估。在這情況下第8(2)條如何實施？</p>
(b) 第8(3)條	我們看不出此條補充甚麼，此條應予刪除。
8. 第20條	<p>這會引起可能違反《僱傭條例》的新情況，即沒有記錄僱員的工作時數。僱員賺取的薪金並不涉及最低工資，這種情況經常出現。在該等情況下，保存工時紀錄的行政義務無關重要，應予撤銷。</p> <p>保存紀錄的義務應局限於時薪僱員或按月、按周領取低於某指定限額的工資的僱員。</p>
9. 附表2(殘疾人士的評估)	這程序似乎非常累贅且無效率。為何須要分別為每一份工作提出申請？

香港律師會
僱傭法委員會
2009年9月15日
128434v2