

立法會

《最低工資條例草案》委員會

機構／個人提出的主要事項／意見的摘要

(截至2009年11月18日的情況)

| 機構／個人編號                                           | 有關條例草案的主要事項／意見                   |
|---------------------------------------------------|----------------------------------|
| <b>I. 條例草案的政策目標</b>                               |                                  |
| 8、44、84、101、102                                   | 條例草案應該旨在設定工資下限，以防止工資過低。          |
| 4、47、50、63                                        | 條例草案應該旨在扶貧。                      |
| 3、87、90                                           | 條例草案應確保工人獲支付足以維持基本生活水平的法定最低工資額。  |
| 4、5、21、22、34、36、37、39、47、<br>48、50、51、54-56、62、89 | 條例草案應確保工人獲支付合理水平的薪酬，以維持家庭基本生活水平。 |
| 24-28                                             | 條例草案應符合相關國際公約所載的原則。              |

| 機構／個人編號                                          | 有關條例草案的主要事項／意見                                                       |
|--------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| <b>II. 條例的適用範圍</b><br>(條例草案第2、6條及附表1)            |                                                                      |
| <u>條例適用的人士</u>                                   |                                                                      |
| 2、12、18、42、24-28、43、59                           | 條例草案應涵蓋所有家庭傭工。                                                       |
| 37、38、50、53、59、60、63、108                         | 條例草案應涵蓋所有留宿家庭傭工。                                                     |
| 12、18、20、42、24-28、34、35、36、39、40、47、61、62、63、108 | 條例草案應涵蓋外籍家庭傭工(下稱"外傭")。                                               |
| 39                                               | 條例草案應涵蓋所有按合約向另一方提供服務但本身沒有經營業務的非專業人士。                                 |
| 12、18、20、42、34、43、53、59                          | 把外傭豁除於條例草案適用範圍之外違反國際公約，例如在工資及其他相關事宜方面違反國際勞工組織的公約，違反《消除對婦女一切形式歧視公約》等。 |
| 20、34、39、43、50                                   | 把外傭豁除於條例草案適用範圍之外可能違反本地法例，例如《種族歧視條例》、《性別歧視條例》等。                       |

| 機構／個人編號         | 有關條例草案的主要事項／意見                                       |
|-----------------|------------------------------------------------------|
| 68              | 關注獲條例草案豁免的外傭尋求司法覆核。                                  |
| <u>條例不適用的人士</u> |                                                      |
| 1、77            | 鑒於國際航空公司的獨特營運模式和有關航空的法律對飛行時數的嚴格規定，空勤人員應獲條例草案豁免。      |
| 1               | 高薪僱員應獲條例草案豁免。                                        |
| 13、15、49、71、78  | 留宿家庭傭工應獲條例草案豁免。                                      |
| 5、21、49、78      | 條例草案第2條所界定的實習學員應獲條例草案豁免。                             |
| 15              | 當暑期實習生的學生應獲條例草案豁免。                                   |
| 8               | 所有當實習生的全日制學生應獲條例草案豁免。                                |
| 31              | 實習學員從事一段時期的工作，若該工作並非由教育機構安排，而是由僱主或有關學生自己安排，應獲條例草案豁免。 |
| 49              | 所有大專或以上教育程度的全日制學生應獲條例草案豁免。                           |
| 62              | 不再屬學生身份的專業人士參加學術實習，應獲條例草案豁免。                         |

| 機構／個人編號                                                    | 有關條例草案的主要事項／意見                                    |
|------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| 15、21                                                      | 根據《學徒制度條例》註冊的學徒應獲條例草案豁免。                          |
| 19                                                         | 現時受僱的殘疾人士應獲條例草案豁免。                                |
| 19、106                                                     | 盲人工廠或殘疾人士庇護工場之類的運作應獲條例草案豁免。                       |
| <b>III. 訂明每小時最低工資額</b><br>(條例草案第2、3、4、5、8、17、19、20、21及22條) |                                                   |
| <u>釐定法定最低工資額的準則</u>                                        |                                                   |
| 3、44、45、49、83、84、87、89、91、94、101、102                       | 法定最低工資額應設定於比綜合社會保障援助(下稱"綜援")計劃為高的水平。              |
| 81                                                         | 法定最低工資額應設定於政府統計處所進行的勞工收入統計調查所得的平均工資額的50%。         |
| 5、101、102                                                  | 法定最低工資額應設定於平均工資額的60%。                             |
| 15、70                                                      | 法定最低工資額應設定於工資中位數的一個百分比。                           |
| 21                                                         | 釐定法定最低工資額時應考慮3項準則，即僱員及其受供養家屬最基本的生活水平、經濟表現及消費物價指數。 |

| 機構／個人編號                               | 有關條例草案的主要事項／意見                                               |
|---------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| 37                                    | 釐定法定最低工資額時，應考慮僱員和其家庭的需要及國際勞工公約第一百三十一(三)條所訂的其他經濟因素            |
| 44、45、83、84、86、87、89、90、92、95、101、102 | 設定最低工資水平時，應考慮各項經濟及社會因素，例如租金開支、通貨膨脹率及基本醫療需要等。                 |
| 39                                    | 就每段工資期計算法定最低工資額時，應考慮正常工作時數和超時工作。                             |
| 46、68                                 | 為以佣金為報酬的僱員計算最低工資時，應考慮全年平均工資，使僱主無須在僱員所收取的工資低於最低工資水平的那段期間補足金額。 |
| 80                                    | 計算法定最低工資額時應考慮導遊旺淡季收入的波動，以及從店鋪收取的佣金。                          |
| <u>法定最低工資額及相關事宜</u>                   |                                                              |
| 104                                   | 建議把清潔工人的法定最低工資額設定為每小時22元(即每月4,500元)。                         |
| 21                                    | 建議把法定最低工資額設定為不少於每小時27元。                                      |
| 22                                    | 建議把法定最低工資額設定為約每小時31元。                                        |
| 3、5、101、102、103                       | 建議把法定最低工資額設定為每小時33元。                                         |

| 機構／個人編號                 | 有關條例草案的主要事項／意見                                               |
|-------------------------|--------------------------------------------------------------|
| 34、36、47、48、50          | 建議把法定最低工資額設定為不少於每小時33元。                                      |
| 24-28                   | 建議把非留宿家庭傭工的法定最低工資額設定為每小時33元。                                 |
| 45、83、93、95             | 建議把法定最低工資額設定為不少於每小時35元。                                      |
| 52                      | 建議把法定最低工資額設定為每小時30-35元。                                      |
| 54-56                   | 建議採用每小時、每天及每月的最低工資額，即每小時35元、每天280元及每月6,800元，並應與每天8小時的標準工時掛鉤。 |
| 44、45、79、89、90、91       | 應該因應各行業的獨特工作性質訂明不同的法定最低工資額。                                  |
| 49                      | 政府當局應考慮在法定最低工資制度下訂立青少年工資額，以鼓勵僱主為青少年提供在職培訓。                   |
| 12、18、42、24-28、37、39、50 | 條例草案應另外為外傭設定每月最低工資，在法定最低工資額的基礎上計算。                           |
| 60                      | 應把現行的外傭最低許可工資訂為法定要求，並為留宿家庭傭工訂定每月最低工資額。                       |
| 2                       | 條例草案除指明每小時最低工資額外，亦應指明每月最低工資。                                 |

| 機構／個人編號                     | 有關條例草案的主要事項／意見                                                                                         |
|-----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <u>工作時數</u>                 |                                                                                                        |
| 1、9、31、37、45、49、51、86、98、99 | 應該清楚界定"工作時數"。                                                                                          |
| 31、37、99                    | "工作時數"應界定為按照僱傭合約、在僱主和僱員同意下或根據僱主的指示工作的時數。                                                               |
| 1、77、99                     | 條例草案第3條訂明，僱員在香港以外所耗用的任何時間都會算作為"工作時數"，這既不合邏輯亦不合理，尤其對空勤人員而言，因為他們在海外停留期間無須工作。                             |
| 80                          | 導遊海外出差期間為往返目的地而耗用的交通時間不應算作為工作時數。                                                                       |
| 80、98                       | 為前往香港以外的僱傭地點而耗用的交通時間不應算作為工作時數。                                                                         |
| 8、80                        | 應提供指引，以澄清下述情況是否算作為僱員的工作時數及如何計算：候召／候命工作、突然要在晚上工作、代表公司出席聚會和參與慈善活動、參加公司安排的培訓課程、每天穿梭中港兩地、出差、不定時工作、以佣金作報酬等。 |
| 30                          | 飲食業僱員接受培訓的時間不應算作為工作時數。                                                                                 |
| 37                          | 僱員在工資期內的工作時數應包括容許用膳的期間。                                                                                |

| 機構／個人編號                        | 有關條例草案的主要事項／意見                                                    |
|--------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| 98                             | 僱員在工資期內的工作時數應不包括容許用膳的期間。                                          |
| 46                             | 工作時數應不包括等候時間。                                                     |
| <u>工資</u>                      |                                                                   |
| 8                              | 建議延長"7天"期限至"10天"，以便有充裕時間計算佣金。                                     |
| 37                             | "工資"的定義應不包括超時工作津貼。                                                |
| <u>須備存工資及包括總工作時數在內的僱傭紀錄的規定</u> |                                                                   |
| 1、77                           | 有些僱員按項目或任務方式工作，或在家中或其他偏遠地方工作而無須親身到工作地點，對這些情況技術上不可能計算和記錄僱員的實際工作時數。 |
| 1、31、77、99                     | 規定記錄每一小時的工作，會對僱主造成不必要的行政負擔。                                       |
| 1、8、31、77、98、99                | 僱員賺取超過某指定金額的入息，應獲豁免記錄工作時數的規定。                                     |
| 8                              | 按生產能力支薪的僱員應獲豁免記錄工作時數的規定。                                          |



| 機構／個人編號                                                         | 有關條例草案的主要事項／意見                                      |
|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| <b>IV. 獲付最低工資的權利</b><br>(條例草案第7、9及14條)                          |                                                     |
| <u>執法與罰則</u>                                                    |                                                     |
| 21                                                              | 勞工處應該是法定最低工資法例的執法機關。僱主沒有向僱員支付法定最低工資，應處以罰款35萬元及3年監禁。 |
| 94                                                              | 勞工及福利局應成立工作小組，負責執法。                                 |
| 46                                                              | 刑事罪行條文應從條例草案剔除。                                     |
| 74                                                              | 違反法定最低工資的規定的罰則，應該明確地載於條例草案。                         |
| <b>V. 最低工資委員會及訂明每小時最低工資額的釐定過程</b><br>(條例草案第10至13條、第15條、附表3及附表4) |                                                     |
| <u>最低工資委員會的組成</u>                                               |                                                     |
| 83、85                                                           | 委任成員進入最低工資委員會的準則，應在條例草案中指明。                         |
| 36、44                                                           | 最低工資委員會的成員不應全部由行政長官委任。                              |

| 機構／個人編號                              | 有關條例草案的主要事項／意見                     |
|--------------------------------------|------------------------------------|
| 85                                   | 最低工資委員會少於一半成員應由行政長官委任。             |
| 45、83、86、88                          | 最低工資委員會的成員不應由行政長官委任，應由相關界別選出。      |
| 82                                   | 行政長官建議的最低工資委員會成員名單，應獲相關界別支持及立法會通過。 |
| 3、4、21、34、36、39、44、50、54-56、74、85、88 | 最低工資委員會不應包含公職人員。                   |
| 44、45                                | 最低工資委員會應只包含一名公職人員。                 |
| 37                                   | 參與最低工資委員會的公職人員不應有投票權。              |
| 3、5、101、102                          | 最低工資委員會應包含勞工顧問委員會的代表。              |
| 4                                    | 最低工資委員會應包含兩位立法會議員，由議員互選產生。         |
| 44、45、48、83、85、86、88                 | 最低工資委員會應包含更多來自草根階層的成員。             |
| 44、88                                | 最低工資委員會應包含代表中小型企業的成員。              |
| 54-56                                | 最低工資委員會應包含一位來自學術界有社會工作背景的成員。       |

| 機構／個人編號                       | 有關條例草案的主要事項／意見                        |
|-------------------------------|---------------------------------------|
| 34、50、85                      | 最低工資委員會應包含來自勞工界、商界及學術界的成員，各界代表人數均等。   |
| 50、74                         | 最低工資委員會的成員應由代表勞工界、商界及學術界的機構推薦給行政長官委任。 |
| 34、37、39                      | 代表勞工界的最低工資委員會成員，應由勞工社團推薦給行政長官委任。      |
| <u>訂明每小時最低工資額的修訂</u>          |                                       |
| 37、39                         | 立法會應有權修訂附表3。                          |
| 15、31、49、78                   | 立法會不應有權修訂附表3。                         |
| 74                            | 立法會應該是唯一有權考慮和批准最低工資委員會所建議的法定最低工資額的機構。 |
| <u>法定最低工資的檢討</u>              |                                       |
| 15、24-28、37、39、54-56、64、74、88 | 條例草案應指明法定最低工資額的檢討機制，例如檢討期間。           |
| 21、37、39、64、74、86、87          | 法定最低工資額應每年檢討一次。                       |
| 15                            | 法定最低工資額下一次檢討應在對上一次檢討最少12個月後進行。        |

| 機構／個人編號                                    | 有關條例草案的主要事項／意見                                |
|--------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| 22、95                                      | 政府當局應制訂機制，定期檢討法定最低工資額。                        |
| <u>最低工資委員會的運作</u>                          |                                               |
| 4、34、37、44、45、50、59、83、87                  | 最低工資委員會的運作應具透明度。                              |
| 15                                         | 有關釐定法定最低工資額的準則及不同法定最低工資額對失業的影響的研究結果，應予公開。     |
| 24-28、61                                   | 最低工資委員會轄下應設立一個工作小組，以處理最低工資事宜，其成員應包括家庭傭工工會的代表。 |
| 44、87、88                                   | 應設立工作小組，監察法定最低工資制度的實施。                        |
| 82                                         | 最低工資委員會的工作應受立法會監察。                            |
| <b>VI. 殘疾人士生產能力水平的評估</b><br>(條例草案第23條及附表2) |                                               |
| <u>評估</u>                                  |                                               |
| 10、31、65                                   | 殘疾人士生產能力的評估機制應簡單易用。                           |

| 機構／個人編號        | 有關條例草案的主要事項／意見                                     |
|----------------|----------------------------------------------------|
| 11、65、67       | 應在條例草案中訂明殘疾人士可酌情自行啟動特別安排，以評估其生產能力。                 |
| 10             | 應該有一個政府部門，例如勞工處，負責實行和監督殘疾人士特別安排。                   |
| 10、11、22、29、65 | 最低工資委員會應設立一個專責委員會，由復康團體及殘疾人士的代表組成，負責監察殘疾人士特別安排的實施。 |
| 22、29          | 對殘疾人士生產能力的評估，應由相關專業人員進行，例如社工、物理治療師等。               |
| 34             | 應制訂機制，使殘疾人士在有需要時就評估提出上訴。                           |
| 10、11、22、29    | 應該允許殘疾人士在受僱一年後，如有需要，重新評估其生產能力。                     |
| 36、65、67、107   | 關注可能有人會濫用條例草案所建議的生產能力評估機制和僱傭試工期。                   |
| 78             | 在僱傭試工期內，殘疾人士獲支付的薪酬不應少於法定最低工資額的50%。                 |
| 22、29          | 政府當局應擬備殘疾人士的生產能力評估指引，列明原則、評估方法等。                   |
| 15             | 殘疾人士的法定最低工資額應設定為涵蓋所有行業的法定最低工資額的80%，無須制訂評估機制。       |

| 機構／個人編號                          | 有關條例草案的主要事項／意見                               |
|----------------------------------|----------------------------------------------|
| 10                               | 反對建議向殘疾人士支付涵蓋所有行業的法定最低工資額的80%。               |
| 21、34、67、107                     | 如果殘疾人士在評估後獲支付的薪酬少於法定最低工資額，政府應補貼差額。           |
| 4、10、11、22、29、34、65、67、107       | 政府當局應推出配套措施，例如改善工作環境和稅項寬減，以幫助殘疾人士。           |
| <u>相應修訂《殘疾歧視條例》附表5</u>           |                                              |
| 4、37、67、107                      | 僱主考慮生產能力評估結果後解僱殘疾人士，不應獲豁免受《殘疾歧視條例》管限。        |
| <b>VII. 對條例草案其他方面的意見</b>         |                                              |
| <u>廢除《行業委員會條例》</u><br>(條例草案第18條) |                                              |
| 37、39                            | 不應廢除《行業委員會條例》。                               |
| <u>條例的生效日期</u><br>(條例草案第1條)      |                                              |
| 38                               | 應該允許業界有最少一年時間為實施法定最低工資作準備，例如訂立新的服務合約和擬備新的標書。 |

| 機構／個人編號                           | 有關條例草案的主要事項／意見                             |
|-----------------------------------|--------------------------------------------|
| 40、54-56、72、84、87、89、90、103、105   | 條例草案應在切實可行範圍內盡快制定為法例。                      |
| 30                                | 法定最低工資法例應分階段在不同行業實施。                       |
| <u>關於草擬條例草案個別條文的意見</u>            |                                            |
| 9                                 | 請參閱附錄I                                     |
| 31                                | 請參閱附錄II                                    |
| 66                                | 請參閱附錄III                                   |
| <b>VIII.對條例草案的其他意見</b>            |                                            |
| <u>一般意見</u>                       |                                            |
| 6、7、14、16、17、23、32、41、57、79、96、97 | 反對提交條例草案，因為實施法定最低工資弊多於利。                   |
| 15、30、33、69、73、78                 | 關注實施法定最低工資所致的弊端，並強調設定平衡社會各方利益的法定最低工資額至為重要。 |

| 機構／個人編號                               | 有關條例草案的主要事項／意見                                             |
|---------------------------------------|------------------------------------------------------------|
| <u>配合實施法定最低工資的措施</u>                  |                                                            |
| 2、34、36、44、45、62、83、84、85、86、87、89、90 | 政府當局應考慮推出措施，規管最高工時。                                        |
| 44、49、84                              | 應推出特別措施，保護可能因法定最低工資的實施而受到不利影響的弱勢社羣(例如年老、中年、低技術的工人)。        |
| 21、48、83、84、86、87、89、90、92            | 政府當局應推出配套措施，幫助在職貧窮人士，例如提供交通津貼、控制物業價格和租金等。                  |
| 4、21、37、51、64                         | 政府當局應推出措施，防止假自僱。                                           |
| 15                                    | 政府當局應考慮放寬有關豁免計算入息的規定，從而為低收入綜援受助人提供更多就業的誘因。                 |
| 38                                    | 現行的標準僱傭合約應被禁用，因為那些合約所載的工資計算方法與每小時最低工資額的計算方法有牴觸。            |
| 64、104                                | 法定最低工資法例實施後，應保留現行的強制性規定，讓受聘於政府外判工程或服務的非技術工人支取不低於市場平均水平的工資。 |



作出口頭陳述的機構／個人

1. 離島區議會議員王舜義先生 (立法會CB(2)2571/08-09(01)號文件)
2. 最低工資關注組 (立法會CB(2)2392/08-09(03)號文件)
3. 元朗區議會議員陸頌雄先生 (立法會CB(2)2571/08-09(02)號文件)
4. 香港民主民生協進會 (立法會CB(2)2571/08-09(03)號文件)
5. 香港工會聯合會權益委員會 (立法會CB(2)2571/08-09(04)號文件)
6. 香港飲食業聯合總會 (立法會CB(2)2571/08-09(05)號文件)
7. 稻苗學會 (立法會CB(2)2571/08-09(06)號文件)
8. 香港人力資源管理學會 (立法會CB(2)2571/08-09(07)號文件)
9. 香港律師會 (立法會CB(2)2491/08-09(01)號文件)
10. 學前弱能兒童家長會 (立法會CB(2)2571/08-09(08)號文件)
11. 香港復康聯盟 (立法會CB(2)2571/08-09(09)號文件)
12. Asian Migrants Coordinating Body (立法會CB(2)2498/08-09(01)號文件)
13. 香港家庭傭工僱主協會 (立法會CB(2)2498/08-09(02)號文件)
14. 楊志強先生 (立法會CB(2)2571/08-09(10)號文件)

15. 香港工業總會 (立法會CB(2)2571/08-09(11)號文件)
16. 李錦榮先生 (立法會CB(2)2571/08-09(12)號文件)
17. 獅子山學會 (立法會CB(2)2571/08-09(13)號文件)
18. United Filipinos in Hong Kong (立法會CB(2)2498/08-09(01)號文件)
19. 香港盲人輔導會 (立法會CB(2)2571/08-09(15)號文件)
20. Coalition of Service Providers for Ethnic Minorities in Hong Kong (立法會CB(2)2571/08-09(16)號文件)
21. 樂施會 (立法會CB(2)2571/08-09(17)號文件)
22. 香港社會服務聯會 (立法會CB(2)2571/08-09(18)號文件)
23. 現代管理(飲食)專業協會 (立法會CB(2)2571/08-09(19)號文件)
24. Coalition for Migrants Rights (立法會CB(2)2571/08-09(20)號文件)
25. Indonesian Migrant Workers Union (立法會CB(2)2571/08-09(20)號文件)
26. Filipino Domestic Workers' Union (立法會CB(2)2571/08-09(20)號文件)
27. Asian Migrant Centre (立法會CB(2)2571/08-09(20)號文件)
28. Filipino Community Services and Information Network (立法會CB(2)2571/08-09(20)號文件)
29. 香港復康聯會 (立法會CB(2)2571/08-09(21)號文件)

30. 香港餐飲聯業協會 (立法會CB(2)2571/08-09(22)號文件)
31. 香港僱主聯合會／香港總商會 (立法會CB(2)2571/08-09(23)號文件)
32. 西貢區議會議員何民傑先生 (立法會CB(2)2571/08-09(24)號文件)
33. 潮客
34. 香港天主教勞工事務委員會 (立法會CB(2)2571/08-09(27)號文件)
35. 天主教爭取家庭工資聯盟 (立法會CB(2)2571/08-09(28)號文件)
36. 天主教家庭工資關注組 (立法會CB(2)2571/08-09(29)號文件)
37. 香港職工會聯盟 (立法會CB(2)2571/08-09(30)號文件)
38. 香港環境衛生業界大聯盟 (立法會CB(2)2571/08-09(31)號文件)
39. 飲食及酒店業職工總會 (立法會CB(2)2571/08-09(32)號文件)
40. 民間人權陣線 (立法會CB(2)2571/08-09(33)號文件)
41. 香港零售管理協會 (立法會CB(2)2571/08-09(34)號文件)
42. Thai Regional Alliance (立法會CB(2)2498/08-09(01)號文件)
43. 香港人權監察 (立法會CB(2)2571/08-09(36)號文件)
44. 明愛社區中心關注最低工資立法工作小組 (立法會CB(2)2571/08-09(37)號文件)

45. 「互助情生活易」小組 (立法會CB(2)2571/08-09(38)號文件)
46. 香港地產代理商總會 (立法會CB(2)2571/08-09(39)號文件)
47. 香港天主教正義和平委員會 (立法會CB(2)2571/08-09(40)號文件)
48. 關注綜援檢討聯盟 (立法會CB(2)2571/08-09(41)號文件)
49. 民主建港協進聯盟 (立法會CB(2)2571/08-09(43)號文件)
50. 香港婦女勞工協會 (立法會CB(2)2571/08-09(45)號文件)
51. 清潔工人職工會 (立法會CB(2)2571/08-09(46)號文件)
52. 女工同心職工合作社 (立法會CB(2)2571/08-09(47)號文件)
53. 國際食品勞聯 —— 國際家務工網絡 (立法會CB(2)2571/08-09(48)號文件)
54. 港九勞工社團聯會 (立法會CB(2)2571/08-09(50)號文件)
55. 商品推廣及零售業僱員總會 (立法會CB(2)2571/08-09(50)號文件)
56. 香港樓宇管理僱員工會 (立法會CB(2)2571/08-09(50)號文件)
57. 孫柏文先生 (立法會CB(2)2571/08-09(53)號文件)
58. Hans Mahncke 先生 (立法會CB(2)2571/08-09(54)號文件)
59. 香港亞洲家務工工會聯會籌委會 (立法會CB(2)2571/08-09(55)號文件)

60. 香港家務助理總工會 (立法會CB(2)2571/08-09(56)號文件)
61. 街坊工友服務處 (立法會CB(2)2571/08-09(57)號文件)
62. 尋道會 (立法會CB(2)2571/08-09(58)號文件)
63. 家·傭同行 (立法會CB(2)2571/08-09(59)號文件)
64. 香港物業管理及保安職工總會 (立法會CB(2)2571/08-09(60)號文件)
65. 香港失明人協進會 (立法會CB(2)2571/08-09(62)及2590/08-09(01)號文件)
66. 香港英商會 (立法會CB(2)2571/08-09(63)號文件)
67. 正言匯社 (立法會CB(2)2571/08-09(64)號文件)
68. 香港發展動力 (立法會CB(2)2582/08-09(01)號文件)
69. 香港專業地產顧問商會 (立法會CB(2)2582/08-09(02)號文件)
70. 香港物業管理公司協會 (立法會CB(2)2590/08-09(02)號文件)
71. 外傭僱主義工隊 (立法會CB(2)2590/08-09(03)號文件)

不出席會議的機構／個人提交的意見書

72. 一羣中小企商人 (立法會CB(2)2300/08-09(01)號文件)
73. Sandy AW 女士 (立法會CB(2)2392/08-09(01)及(02)號文件)
74. 港九工團聯合總會 (立法會CB(2)2510/08-09(01)號文件)
75. 國泰航空有限公司 (立法會CB(2)2515/08-09(01)號文件) [限閱文件]
76. 港龍航空有限公司 (立法會CB(2)2529/08-09(01)號文件) [限閱文件]
77. 香港華民航空有限公司 (立法會CB(2)2571/08-09(61)號文件)
78. 香港中華總商會 (立法會CB(2)2571/08-09(67)號文件)
79. 九龍城區議會議員陳榮濂先生、王惠貞女士及陳景煌先生 (立法會CB(2)2571/08-09(68)號文件)
80. 香港旅遊業議會 (立法會CB(2)2571/08-09(69)號文件)
81. 沙田區議會議員黃戊娣女士 (立法會CB(2)2571/08-09(70)號文件)
82. 香港天主教大專聯會 (立法會CB(2)2571/08-09(71)號文件)
83. 一羣基層待業市民 (立法會CB(2)2571/08-09(72)號文件)
84. 觀塘一些基層街坊 (立法會CB(2)2571/08-09(73)號文件)
85. 小飛俠親子義工小組 (立法會CB(2)2571/08-09(74)號文件)

86. 翱翔社 (立法會CB(2)2571/08-09(75)號文件)
87. 新來港之友互助組 (立法會CB(2)2571/08-09(76)號文件)
88. 幾位牛頭角的婦女 (立法會CB(2)2571/08-09(77)號文件)
89. 關懷愛心互助組 (立法會CB(2)2571/08-09(78)號文件)
90. 新人類(青年組) (立法會CB(2)2571/08-09(79)號文件)
91. 絲一族婦女組 (立法會CB(2)2571/08-09(80)號文件)
92. 荃灣三無(晚間街坊茶聚) (立法會CB(2)2571/08-09(81)號文件)
93. 荃灣三無(日間街坊茶聚) (立法會CB(2)2571/08-09(82)號文件)
94. 吳嘉欣 (立法會CB(2)2571/08-09(83)號文件)
95. 鍾貞霞 (立法會CB(2)2571/08-09(84)號文件)
96. 小麥 (立法會CB(2)2571/08-09(85)號文件)
97. 香港壓鑄及鑄造業總會 (立法會CB(2)2571/08-09(86)號文件)
98. 富而德律師事務所 (立法會CB(2)2571/08-09(87)號文件)
99. 香港太古集團有限公司 (立法會CB(2)2571/08-09(88)號文件)
100. 葉嘉澄小姐 (立法會CB(2)2578/08-09(01)號文件) [限閱文件]

101. 香港環保服務及物流從業員協會 (立法會CB(2)2604/08-09(01)號文件)
102. 超市及連鎖店僱員總會 (立法會CB(2)2604/08-09(02)號文件)
103. 香港護衛及物業管理從業員總會 (立法會CB(2)2604/08-09(03)號文件)
104. 香港地產行政師學會 (立法會CB(2)75/09-10(01)號文件)
105. 戴雯妮 (立法會CB(2)110/09-10(01)號文件)
106. 羅嘉穗 (立法會CB(2)110/09-10(02)號文件)
107. 張超雄博士 (立法會CB(2)237/09-10(01)號文件)
108. 新婦女協進會 (立法會CB(2)264/09-10(01)號文件)



## 附錄I

(立法會秘書處譯本，只供議員參考用)

(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                                                                                                |
|----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1. 第2條(釋義)</b>    |                                                                                                   |
| <b>(a) "殘疾僱員"的定義</b> | 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。<br><br>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>(b) "工作時數"的定義</b> | "見第3條"應改為"具有第3條給予該詞的涵義"。                                                                          |
| <b>(c) "僱傭地點"的定義</b> | 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。                                                         |
| <b>(d) "實習學員"的定義</b> | 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。                                                                   |
| <b>(e) "工資期"的定義</b>  | 應刪除"見第4條"，而代之以"具有第4條給予該詞的涵義"。                                                                     |
| <b>2. 第3條(工作時數)</b>  |                                                                                                   |
| <b>(a) 第3(1)條</b>    | 此條包羅一切，故"須視為包括"這詞組應以"須為"一詞取代。<br><br>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。</p> <p>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)    | 採用現時《僱傭條例》第22條關於"工資期"的定義會比較簡單。                                                              |
| 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)條相牴觸，該條所指的是"就任何工資期獲支付的工資"。</p> <p>須支付的金額和<u>獲支付的金額</u>，哪項與此相關？</p> |
| (b) 第5(2)條     | 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分是就其無須工作的時間而支付的。                       |
| (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？</p> <p>若然，第(4)款應予澄清，以表述此點。</p>                              |
| (d) 第5(5)條     | 此條令人費解，尤其就7天工資期而言。"就 <u>該工資期</u> "這詞組是指哪個工資期？                                               |
| 5. 第6條(適用範圍)   |                                                                                             |
| (a) 第6(3)條     | 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。                                            |
| 6. 第7條(支付最低工資) |                                                                                             |
| (a) 第7(1)條     | 僱員"有權就任何工資期獲 <u>支付工資</u> "。但是第5條所指的工資是就某工                                                   |

|                        |                                                                                                                                                                    |
|------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                        | <p>資期"<u>須支付的</u>"工資，而第9條亦指"<u>須支付的工資</u>"。</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>                                                                           |
| <b>7. 第8條(每小時工資額)</b>  |                                                                                                                                                                    |
| <b>(a) 第8(2)條</b>      | <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"<u>殘疾僱員</u>"，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>(b) 第8(3)條</b>      | 我們看不出此條補充甚麼，此條應予刪除。                                                                                                                                                |
| <b>8. 第20條</b>         | <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>                          |
| <b>9. 附表2(殘疾人士的評估)</b> | 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

## Appendix II



## Comments on Individual Clause of the Bill

| Statutory provision                                     | Comment                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|---------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1. Section 2 (Interpretation)</b>                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| (a) Definition of "domestic worker"                     | How do you define "household"? Would this include a farm in the New Territories? If not then why shouldn't "live-in" workers on such farms be excluded also?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| (b) Definition of "employee with a disability"          | It is unlikely that a contract of employment will set out "the work required under the contract of employment". It will normally simply set out a generic position.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| (c) Definition of "a place of employment"               | For clarity, the words ", in accordance with the contract of employment or with the agreement or at the direction of the employer," should be inserted into section 3(1) itself.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| (d) Definition of "prescribed minimum hourly wage rate" | This is limited to <u>one</u> rate. The UK has 3 rates for different ages. Why don't we at least leave such option as a possibility?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| (e) Definition of "student intern"                      | This is very narrow. It will result in a sharp reduction in internships for undergraduates. Suggest do not limit this to academic internships.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>2. Section 3 (Hours of Work)</b>                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| (a) Section 3(1)                                        | <p>The words "must be taken to include" should be replaced by "shall be" (as there should never be additional hours over and above those where the employee is either at work or travelling).</p> <p>The words ", in accordance with the contract of employment or with the agreement or at the direction of the employer," should be inserted immediately after the words "at a place of employment" in section 3(1)(a) in order to avoid the suggestion that an employee can unilaterally extend his or her hours without the approval of the</p> |



**Employers'  
Federation  
of Hong Kong**  
香港僱主聯合會

| Statutory provision               | Comment                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                   | <p>employer.</p> <p>This section should include an express reference to time at work which is not approved by the employer being excluded from "hours worked".</p>                                                                                                                        |
| (b) Section 3(2)                  | The words "other than a place of employment that is outside Hong Kong and is not his or her usual place of employment" should be deleted. Why should travel outside Hong Kong be "hours worked"?                                                                                          |
| <b>3. Section 5 (Wages)</b>       |                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| (a) Section 5(1)                  | There appears to be some confusion between wages "payable" (sections 5 and 9) and wages "paid" (section 7).                                                                                                                                                                               |
| (b) Section 5(2)                  | This is dangerous. It could be construed so that an employee who is paid monthly but contracted to work only a set number of hours per month (e.g. 160) can argue that a substantial part of his or her monthly salary is paid in respect of time in which they are not required to work. |
| (c) Section 5(4)                  | This could have major implications. Sub-section (4) should be clarified. Currently it is confusing.                                                                                                                                                                                       |
| (d) Section 5(5)                  | This section is also confusing. Especially in respect of a wage period which is 7 days. To which "period" do the words "in respect of <u>that</u> period" refer?                                                                                                                          |
| <b>4. Section 8 (Hourly rate)</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| (a) Section 8(2)                  | What happens between the end of the trial period and the PWD obtaining an assessment? Presumably the PWD gets the 100% hourly wage. If the PWD then becomes an "employee with a disability" then the employee becomes entitled to a reduced                                               |



**Employers'  
Federation  
of Hong Kong**  
香港僱主聯合會

| Statutory provision                | Comment                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                    | <p>amount after the trial period, but what happens to the overpayment of wages since the trial period?</p> <p>It is perfectly possible that a PWD may request an assessment some months/years after a trial period. In such circumstances how does section 8(2) operate?</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| (b) Section 15(3)                  | <p>Why restrict the Commission to a single rate? Why not allow multiple rates as in the UK?</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| (c) Section 20                     | <p>This gives rise to a new potential offence under the EO, namely failing to record the hours worked of an employee. There will be many occasions where an employee is earning a salary which makes the minimum wage irrelevant. In such circumstances the administrative obligation to keep a record of hours worked should be removed as being an irrelevance.</p> <p>For example, if an employee worked every hour of every day in a month (roughly 750 hours) and the minimum hourly wage rate is \$20, then, for anyone earning over HK\$15,000 per month, the legislation is irrelevant and the obligation to keep records should also be removed.</p> |
| 9. Schedule 2 (Assessment of PWDs) | <p>This is unclear. Who pays for the assessor? Where are they going to come from? What happens if the job specification of an employee changes whilst the employer does not? What happens about an internal group reorganisation necessitating a change in employer (Is a new assessment necessary)? What is the form of the "certificate" under section 5? Why does it need to be signed by the employer?</p> <p>The whole process seems incredibly inefficient.</p>                                                                                                                                                                                         |

**British Chamber of Commerce  
Comments on Minimum Wage Bill**

| Statutory provision                                           | Comment                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|---------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. <b>"domestic worker"</b>                                   | This should be more tightly defined so as not to exclude other "live in" workers.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 2. <b>Definition of "employee with a disability"</b>          | A contract of employment will not normally set out "the work required under the contract of employment". The contract would normally just have the job title.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 3. <b>Definition of "prescribed minimum hourly wage rate"</b> | This is limited to <u>one</u> rate. The UK has 3 rates for different ages. Why don't we at least leave such option as a possibility?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 4. <b>Definition of "student intern"</b>                      | This is very narrow. It will result in a sharp reduction in internships for undergraduates. Suggest do not limit this to academic internships.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 5. <b>Section 3(1)</b>                                        | <p>The words "must be taken to include" should be replaced by "shall be". There should never be additional hours over and above those where the employee is either at work or travelling.</p> <p>The words ", in accordance with the contract of employment or with the agreement or at the direction of the employer," should be inserted immediately after the words "at a place of employment" in section 3(1)(a) in order to avoid the suggestion that an employee can unilaterally extend his or her hours without the approval of the employer.</p> <p>This section should include an express reference to time at work which is not approved by the employer being excluded from "hours worked".</p> |
| 6. <b>Section 3(2)</b>                                        | The words "other than a place of employment that is outside Hong Kong and is not his or her usual place of employment" should be deleted. Why should travel outside Hong Kong be "hours worked"?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 7. <b>Section 5(1)</b>                                        | There appears to be some confusion between wages "payable" (sections 5 and 9) and wages "paid" (section 7).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 8. <b>Section 5(2)</b>                                        | This is dangerous. It could be construed so that an employee who is paid monthly but contracted to work only a set number of hours per month (e.g. 160) can                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

| Statutory provision                        | Comment                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|--------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                            | argue that a substantial part of his or her monthly salary is paid in respect of time in which they are not required to work.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>9. Section 5(4)</b>                     | This could have major implications. Sub-section (4) should be clarified. Currently it is confusing.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>10. Section 5(5)</b>                    | This section is also confusing. Especially in respect of a wage period which is 7 days. To which "period" do the words "in respect of <u>that</u> period" refer?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>11. Section 8(2)</b>                    | <p>What happens between the end of the trial period and the PWD obtaining an assessment? Presumably the PWD gets the 100% hourly wage. If the PWD then becomes an "employee with a disability" then the employee becomes entitled to a reduced amount after the trial period, but what happens to the overpayment of wages since the trial period?</p> <p>It is perfectly possible that a PWD may request an assessment some months/years after a trial period. In such circumstances how does section 8(2) operate?</p>                                                                                                                                      |
| <b>12. Section 15(3)</b>                   | Why restrict the Commission to a single rate? Why not allow multiple rates as in the UK?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>13. Section 20</b>                      | <p>This gives rise to a new potential offence under the EO, namely failing to record the hours worked of an employee. There will be many occasions where an employee is earning a salary which makes the minimum wage irrelevant. In such circumstances the administrative obligation to keep a record of hours worked should be removed as being an irrelevance.</p> <p>For example, if an employee worked every hour of every day in a month (roughly 750 hours) and the minimum hourly wage rate is \$20, then, for anyone earning over HK\$15,000 per month, the legislation is irrelevant and the obligation to keep records should also be removed.</p> |
| <b>14. Schedule 2 (Assessment of PWDs)</b> | This is unclear. Who pays for the assessor? Where are they going to come from? What happens if the job specification of an employee changes whilst the employer does not? What happens about an internal group reorganisation necessitating a change in employer (is a new assessment necessary)? What is the                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |



| Statutory provision | Comment                                                                                                                                                 |
|---------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                     | <p>form of the "certificate" under section 5? Why does it need to be signed by the employer?</p> <p>The whole process seems incredibly inefficient.</p> |