


《最低工資條例》

 勞工處
2011年1月18日

1

《最低工資條例》

- 2009年7月8日：《最低工資條例草案》提交立法會
- 2010年7月17日：立法會三讀通過《最低工資條例》

2

《最低工資條例》(續)

- 2011年1月5日：四條附屬法例獲立法會通過=>首個法定最低工資水平訂於每小時28元，並於2011年5月1日開始實施
- 2011年1月12日：有關殘疾人士特別安排的附屬法例提交立法會

3

法定最低工資的設計

- 工資下限
- 適當平衡：
 - 防止工資過低
 - 盡量減少低薪職位流失
 - 維持本港經濟發展
 - 維持本港競爭力

4

法定最低工資的設計(續)

- 以時薪為單位
平均不得低於法定最低工資的水平
- 重要條文盡量緊貼《僱傭條例》：
 - 例：工資的定義、工資期、僱傭合約、僱員的法定權益、罰則等
 - 勞資審裁處和小額薪酬索償仲裁處負責處理申索、勞工處進行執法

5

適用範圍

- 參照《僱傭條例》
- 並豁免下列兩類僱員：
 - 留宿家庭傭工
 - 指定的實習學員及工作經驗學員

6

留宿家庭傭工

- 留宿（不論性別或種族）
- 主要考慮：
 - 獨特工作模式
 - 獨特聘用條款（非現金權益）

7

實習的學生

- 法定最低工資不涵蓋沒有僱傭關係的實習
- 如有僱傭關係，指定的實習學員及工作經驗學員亦獲得豁免

8

指定的實習學員

- 條例附表1指明的本地教育機構的全日制經評審課程的學生；或居於香港並修讀非本地全日制學位或更高程度教育課程的學生
 - 教育機構安排或認可的實習
 - 必修或選修
- 教育機構發出的文件（或其副本）

9

條例附表1 教育機構

- 大學
- 專上學院
- 提供專上課程的學校
- 職業訓練局

10

工作經驗學員

- 條例附表1指明的本地教育機構的全日制經評審課程的學生；或居於香港並修讀非本地全日制學位或更高程度教育課程的學生
- 可與課程無關
- 開始受僱時未滿26歲
- 每一公曆年豁免一次
- 最長連續59天

教育機構發出的文件（或其副本）
學生的法定聲明（或其副本）

11

為殘疾人士制定特別安排

- 法定最低工資同樣適用於殘疾僱員和健全僱員
- 殘疾人士：有權啟動生產能力水平評估
- 有關的特別安排與持份團體共同制定

12

為殘疾人士制定特別安排（續）

- 「殘疾人士登記證」
- 試工期：4星期（或直至完成評估，以較短者為準），不少於50%的法定最低工資
- 殘疾人士選擇評估員
- 生產能力水平評估於工作地點進行
- 評估證明書由評估員、殘疾人士及僱主簽署
 - ⇒ 法定最低工資 × 生產能力水平
- 相同僱主及相同工作不會再次評估
- 有關《殘疾歧視條例》的豁免

13

現職殘疾人士的過渡性安排

現職殘疾人士可選擇：

- 法定最低工資
- 或
- 進行生產能力水平的評估，由殘疾人士啟動

選擇表格

14

生產能力水平評估

認可評估員的資格：

- 註冊職業治療師
- 註冊物理治療師
- 註冊社會工作者

另加：過去的7年中，不少於3年提供殘疾人士就業的職業康復等的經驗

15

生產能力水平評估（續）

認可評估員的資格：

- 資深職業康復從業員
 - ✓ 在勞工處指明的機構從事有關殘疾人士就業的職業康復等的工作
 - ✓ 獲該些機構推薦
 - ✓ 過去的10年中，不少於5年上述相關服務經驗

16

生產能力水平評估（續）

評估原則：

- 評估不應複雜
- 按《最低工資條例》進行
- 須在殘疾人士的實際工作環境內進行
- 清楚解釋勞資雙方在條例下的權利與責任
- 行事客觀和不偏不倚，不會出現利益衝突

17

生產能力水平評估（續）

評估內容：

- 收集工作詳情的資料
- 選取適合用以作評估的考慮因素，包括工作速度、工作量、工作質素，或執行職務的其他要求
- 評估殘疾人士的表现
- 如殘疾人士在評估當日未能充分發揮潛力，可相應調高生產能力水平百分率
- 簽署評估證明書

18

僱員獲付最低工資的權利

$$\text{最低工資} = \frac{\text{工資期內的總工作時數}}{\text{法定最低工資額}} \times \text{最低工資}$$
$$\text{額外報酬} = \text{原本須支付的工資} - \text{最低工資}$$

僱傭合約須視為僱員有權獲得額外報酬（《僱傭條例》權益、強積金供款、《僱員補償條例》權益等），及不可藉合約摒除條例

19

工作時數

僱員按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示

➢ 留駐僱傭地點當值的時間，而不論當時有否獲派工作或獲提供培訓

僱傭地點：符合以下說明的任何地點

- 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

➢ 關乎受僱工作的情況下用於交通的時間

但不包括用於往來居住地方及僱傭地點（位於香港以外的非慣常僱傭地點除外）的交通時間

20

工作時數（續）

- 並非要列出所有用作計算法定最低工資的工作時數的實際情況
- 如有關時間按照僱傭合約或與僱主的協議視作僱員的工作時數，也包括在計算法定最低工資內

21

例子

按照僱傭合約，某僱員的工作時間至下午6時。

在僱主同意或指示下，於下午6時至7時超時工作。

=> 計算最低工資時，工作時數亦包括下午6時至7時的超時工作

（待續）

22

例子（續）

按照僱傭合約，工作時間於上午9時開始。基於個人原因（例如避開交通擠塞），於上午8時30分已回到公司。

上午8時30分至9時：並非按照僱傭合約、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公司當值

=> 計算最低工資時，工作時數不包括上午8時30分至9時

23

例子

某僱員根據僱傭合約的工作時間至下午7時為止。他從下午7時至7時15分因個人原因留在辦公室。

下午7時至7時15分：並非按照僱傭合約、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辦公室當值

=> 計算最低工資時，工作時數不包括下午7時至7時15分的時間

24

工資

- 《僱傭條例》工資的涵義：
所有報酬、收入、津貼（包括交通津貼、勤工津貼、佣金、超時工作薪酬）、小費及服務費
- 工資期為期一個月，除非有相反證明

25

工資（續）

- 根據《僱傭條例》指明條文的扣薪，須算作為須就該工資期支付的工資
例子：僱主從僱員3月份的工資內扣除\$300，代該僱員作出強積金的僱員供款
計算僱員3月份的工資是否不低於法定最低工資的水平時，包括該\$300

26

工資（續）

- 就僱員的非工作時數而支付予該僱員的款項，不得算作為須支付的工資

例如：假日薪酬、年假薪酬、疾病津貼、產假薪酬、休息日薪酬等

27

工資（續）

- 於工資期內預支或超額支付的工資，不得算作為須就該工資期支付的工資

例子：僱主於9月份預支10月份工資\$500給僱員，其後按照《僱傭條例》於10月份的工資內扣除

計算僱員的工資是否不低於法定最低工資的水平時，該筆\$500款項計算在10月份的工資內，而不是計算在9月份的工資內

28

工資（續）

- 於工資期內就較早工資期而支付予僱員的欠付工資，不得算作為須就該工資期支付的工資

例子：僱主拖欠2月份工資\$200，並延至4月份工資期才支付

計算僱員的工資是否不低於法定最低工資的水平時，該筆\$200的欠付工資計算在2月份的工資內，而不是計算在4月份的工資內

29

工資（續）

- 在僱員事先同意下，於工資期首7天後而於緊接該工資期後的第7天終結前支付的佣金，須算作為須就該工資期支付的工資

例子：

僱主於1月31日在僱員事先同意下，支付原本屬於3月份工資期的佣金\$1,000

計算僱員的工資是否不低於法定最低工資的水平時，該筆\$1,000的佣金會計算在1月份的工資內

30

備存總工作時數紀錄

- 如須就工資期支付予僱員的工資少於每月\$11,500：僱主備存的工資及僱傭紀錄須包括該僱員於該工資期的總工作時數
- 如勞工處要求僱主出示文件時，總工作時數與《僱傭條例》指明的工資及僱傭紀錄資料載於同一份文件

31

最低工資委員會

- 行政長官委任
- 主席+不多於12名委員：勞工界、商界、學術範疇、公職人員
- 主席及非官方成員：以個人身分委任
- 適當平衡：防止工資過低、盡量減少低薪職位流失、維持本港經濟發展及競爭力
- 建議法定最低工資水平：以數據為依歸

32

最低工資委員會（續）

- 法定最低工資水平的檢討：每兩年至少一次
- 向行政長官會同行政會議提交報告
- 行政長官安排發表報告的文本
- 立法會可撤銷（但不可修訂）行政長官會同行政會議以憲報訂明的法定最低工資水平

33

實施與執行

- 僱主及僱員參考指引
- 行業的參考指引
- 宣傳及推廣

34

實施與執行（續）

- 良好人事管理
- 有效勞資溝通
- 和諧勞資關係

35

謝謝

36