

四場「最低工資實施」專題講座

日期： 2011 年 4 月 14 及 15 日

時間： 下午 1:30 - 3:30 / 4:00 - 6:00

地點： 中華基督教會銘賢書院〔地址：九龍石硤尾偉智街 1 號〕/
港九潮州公會中學〔地址：九龍旺角洗衣街 150 號〕

問與答

適用範圍

問 1： 法定最低工資是否適用於未符合《僱傭條例》下「連續性合約」(即受僱於同一僱主 4 星期或以上，而每周工作 18 小時或以上)受僱的僱員？

答 1： 除《最低工資條例》訂明不適用的人士外，法定最低工資適用於所有僱員，不論他們是全職、兼職、臨時或其他僱員，也不論他們是否按《僱傭條例》下「連續性合約」受僱。

問 2： 《最低工資條例》是否適用於參加「I.T. 種子計劃」及「展翅計劃」的學員？

答 2： 法定最低工資適用於僱員、其僱主及該僱員據以受聘的僱傭合約。「I.T. 種子計劃」為「展翅青見校園系列」下其中一項在職培訓計劃。參加「I.T. 種子計劃」的「展翅青見計劃」學員在接受有薪在職培訓期間，與提供職位的學校存在僱傭關係，因此法定最低工資會適用於 I.T. 種子學員。

此外，「展翅計劃」已於 2009 年 9 月與「青少年見習就業計劃」(「青見計劃」)整合為一項「一條龍」模式的計劃 - 「展翅青見計劃」。如學員以僱員身份參與「展翅青見計劃」下為期 6 至 12 個月的在職培訓，期間學員與提供在職培訓職位的機構存在僱傭關係，因此在一般情況下，法定最低工資亦會適用於有關學員。若學員參與計劃下為期一個月的工作實習訓練，期間學員與實習機構並沒有僱傭關係，故法定最低工資並不適用於參加工作實習訓練的學員。

最低工資的規定

問 3： 如學校在《最低工資條例》實施前已跟僱員達成薪酬協議，學校可否待合約期屆滿後，才履行給予僱員最低工資的規定？

答 3： 《最低工資條例》適用的僱員會由 2011 年 5 月 1 日起得到法定最低工資的保障。任何僱傭合約的條文，如有終止或減少《最低工資條例》

所賦予僱員的權利、利益或保障的含意，即屬無效，因此僱主不能藉協議僱傭合約條款以減少僱員享有法定最低工資的權益。

根據《最低工資條例》，如就工資期須支付予僱員的工資，少於最低工資，僱員有權就該工資期獲付這差額（即額外報酬）。該僱員的僱傭合約須視為他有權就該工資期獲得額外報酬。所以如按照已達成的薪酬協議，須支付予僱員的工資少於最低工資，學校須補付有關的薪酬差額。

問 4： 根據《僱傭條例》，校方須為須支付的工資少於每月 11,500 元的僱員備存總工作時數紀錄。但若有關僱員的須支付工資只在某些月份少於 11,500 元，其餘月份則不少於這金額，在這情況下，校方是否仍須備存有關僱員少於 11,500 元須支付工資月份的總工作時數紀錄？

答 4： 現時《僱傭條例》已規定僱主須備存每名僱員在過去 12 個月內的工資及僱傭紀錄，並須在僱員離職後 6 個月內繼續保存。由 2011 年 5 月 1 日開始，如須就工資期支付給僱員的工資少於 11,500 元，僱主所備存的工資及僱傭紀錄便須包括有關僱員在該工資期的總工作時數。因此，如僱員的須支付工資在某個月份少於 11,500 元，校方須備存有關僱員在該月份的總工作時數紀錄。

問 5： 法例是否規定用膳時間及休息日的薪酬一定要以最低工資水平計算？

答 5： 《最低工資條例》和《僱傭條例》皆沒有規定用膳時間或休息日是否有薪。這方面有薪與否，及其計算方法（包括是否按法定最低工資水平計算），是由僱傭雙方商議決定。

如果現有僱傭合約的條款在這方面不清晰而需要釐清有關的條款，在過程中僱主應充分諮詢僱員，務求勞資雙方透過溝通和協商，在合法、合情和合理的基礎上尋求共識。

根據《僱傭條例》，僱主不可以單方面更改僱傭合約的條款。勞工處會積極協助勞資雙方解決問題，以取得共識。僱員如懷疑其僱傭權益受損，可向勞工處求助，勞工處會積極跟進。

問 6： 僱主向殘疾僱員支付的工資，是否必須達到最低工資的要求？

答 6： 殘疾僱員同樣受到法定最低工資保障。然而，顧及到一些殘疾人士可能會面對就業困難，《最低工資條例》在這方面亦提供特別安排，讓因殘疾以致生產能力可能受損的殘疾人士，有權選擇進行生產能力評估，從而釐定他們應獲得的工資不低於法定最低工資，或收取按生產能力釐定的法定最低工資。為防止濫用，提出評估的權利屬於殘疾人士，而非僱主。如殘疾人士沒有選擇進行評估，僱主便須按《最低工

資條例》的規定，支付法定最低工資。

《最低工資條例》對於在 2011 年 5 月 1 日前已入職，並以平均少於每小時 28 元（即首個法定最低工資水平）受僱的現職殘疾人士，已提供過渡性安排，他們在 2011 年 5 月 1 日前可作出以下選擇：

- (a) 在《最低工資條例》於 2011 年 5 月 1 日實施後，收取不少於法定最低工資水平的工資；或
- (b) 進行評估，並在完成有關評估前，保留現時少於首個法定最低工資水平的工資。

選擇在過渡性安排下接受評估的現職殘疾人士（即選擇上述(b)項），須在 2011 年 5 月 1 日前，完成下列手續：

- (a) 取得由勞工及福利局康復服務中央檔案室發出的有效「殘疾人士登記證」；及
- (b) 聯同僱主填寫及簽署由勞工處指定的選擇表格。

在符合上述要求的情況下，現職殘疾人士可在法定最低工資 2011 年 5 月 1 日實施後，於任何時間啟動評估。評估沒有設定時限，直至該現職殘疾人士不再繼續受僱為該僱主執行該工作為止。在進行評估前，該現職殘疾人士有權獲付不少於現有合約薪酬水平的工資。期間法定最低工資水平的調整(如有的話)亦會適用於他們。在完成評估，並由僱員及僱主加簽評估證明書翌日起，僱員應收取的最低工資將按證明書所列的生產能力水平釐定。

在《最低工資條例》於 2011 年 5 月 1 日實施後，新入職的殘疾人士可於入職前，選擇與僱主達成協議，接受僱傭試工期的安排。試工期的目的，是讓殘疾人士在實際的工作環境，先行適應及熟習工作，然後才進行評估。試工期為期 4 星期，或直至殘疾人士完成評估當日為止，並以較短者為準。在試工期內，殘疾人士是僱主根據僱傭合約僱用的僱員。殘疾人士於試工期內的工資不可少於法定最低工資的 50%。

工時及工資計算

問 7： 僱員在工作時間參加培訓課程，該段時間是否須計入工作時數內以計算最低工資？

答 7： 如僱員在培訓時間也同時處於《最低工資條例》工作時數所指的情況，即如果僱員是按照僱傭合約、或在僱主同意或指示下而留駐某個地點接受培訓，該段時間應包括在計算最低工資的工作時數內。

相反，如僱員在培訓時間不是《最低工資條例》工作時數所指的情況（例如有關培訓並非按照僱傭合約、或在僱主同意或指示下而進行），該培訓時間便不屬於計算最低工資的工作時數。如果按照僱傭合約或

勞資雙方的協議，該培訓時間是屬於僱員的工作時數，計算最低工資時亦須包括這些培訓時間。

如果僱傭雙方就有關培訓時間是否屬於計算最低工資的工作時數有不同理解，雙方宜及早釐清，以免日後出現爭議。

問 8： 如學校僱員於僱傭合約所規定的工作時間後仍須留校工作，該段於規定工作時間後仍留校工作的時間，是否須納入總工作時數以計算最低工資？如是，加班的時間是否須以法定最低工資水平每小時 28 元計算？

答 8： 若僱員在僱傭合約所規定的工作時間後，因為按校方指示而須留校繼續工作，有關時段應屬於《最低工資條例》下的工作時數，在計算該僱員的最低工資時，須包括在內。

在計算最低工資時，基本的原則是須就任何工資期支付予僱員的工資，按他在工資期內的總工作時數，以平均計算不得低於法定最低工資的水平，而並非規定僱主要就所有工作時數向僱員支付工資或每一小時的工資都要達到法定最低工資水平。

問 9： 校內留宿僱員的晚上留宿時間，是否須計算入總工作時數之內以計算最低工資？

答 9： 由於學校校工留宿的安排及是否需要在留宿期間當值，是按照僱傭合約的條款或僱傭雙方的協議而定，因此不同學校可能會與員工有不同安排，僱主對僱員在留宿期間的工作要求也有差異。若僱員在學校內留宿，是按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示留駐僱傭地點當值，該段時間便屬於計算最低工資的工作時數；相反，若他在留宿時並非按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示留駐僱傭地點當值，該段時間便不屬於計算最低工資的工作時數。

此外，如果按照僱傭合約或僱傭雙方的協議，留宿時間屬於僱員的工作時數，則在計算最低工資時，該段時間也應包括在內。

如果勞資雙方對僱員於某時段是否留駐僱傭地點當值可能存有不同的理解，雙方應盡早釐清這些情況，以免在計算最低工資時出現爭議。如果現有僱傭合約的條款在這方面不清晰而需要釐清有關的條款，在過程中僱主應充分諮詢僱員，務求勞資雙方透過溝通和協商，在合法、合情和合理的基礎上尋求共識。根據《僱傭條例》，僱主不可以單方面更改僱傭合約的條款。勞工處會積極協助勞資雙方解決問題，以取得共識。僱員如懷疑其僱傭權益受損，可向勞工處求助，勞工處會積極跟進。

問 10：如學校一些僱員，例如教學助理，因應校方安排協助帶領需住宿的遊學團，校方是否應就遊學團期間每天按 24 小時計算有關僱員的工作時數，以計算最低工資？

答 10：在這例子中，有關遊學團期間的整段時間是否屬於計算最低工資的工作時數，是關乎事實的問題，必須根據個別個案的事實和情況而定。

如僱員在整段時間也同時處於《最低工資條例》工作時數所指的情況，該段時間便屬於計算最低工資的工作時數。舉例說，如他在該段時間，按照僱主的指示須全程每天 24 小時照顧學童，以便為有需要的學童提供即時服務，該整段時間屬於計算最低工資的工作時數。

相反，如僱員在某段時間不是《最低工資條例》工作時數所指的情況，該段時間便不屬於計算最低工資的工作時數。舉例說，如校方安排僱員在某些時間(例如晚間)無需留在住宿的地方當值，而可出外自由活動或消遣，由於這段時間並非按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示為執行工作而留駐工作崗位當值，該段時間不屬於計算最低工資的工作時數。然而，假如僱員因有學童在深夜感到不適求助等緣故而須工作，該段照顧學童的時間便屬於計算最低工資的工作時數。

問 11：僱員因加班工作所獲得的津貼是否工資的一部分？雙糧又是否工資的一部分？

答 11：法定最低工資緊貼《僱傭條例》下工資的定義。除《僱傭條例》另有規定外，工資是指僱主以金錢形式，支付僱員作為其所做或將要做的工作的所有報酬、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，不論其名稱或計算方法，但不包括若干項目。有關《僱傭條例》下工資的詳細定義，可參閱勞工處印備的《僱傭條例》簡明指南。超時工作薪酬屬工資的一部分，在判斷工資是否已符合最低工資的要求時，可以包括在內。

《僱傭條例》下工資的定義不包括年終酬金或屬於賞贈性質或由僱主酌情發給的每年花紅。因此，在判斷須支付的工資是否已符合最低工資的要求時，亦同樣不包括年終酬金或屬於賞贈性質或由僱主酌情發給的每年花紅。〔註：年終酬金是指根據僱傭合約（包括口頭或書面、明言或暗示）訂明每年發放的酬金，包括雙糧、第 13 個月糧、年尾花紅等。〕

問 12：對於僱員加班的時數，僱主可否「以假代薪」，藉以替代向僱員支付每小時的最低工資？

答 12：《僱傭條例》及《最低工資條例》均沒有規定超時工作的補償安排。有關安排是按僱傭雙方的協議而定。

在計算最低工資時，基本的原則是須就任何工資期支付予僱員的工資，按他在工資期內的總工作時數，以平均計算不得低於法定最低工資的水平，而並非規定僱主要就所有工作時數向僱員支付工資或每一小時的工資都要達到法定最低工資水平。

其他

問 13： 僱傭合約是否要以書面形式訂立？

答 13： 法定最低工資緊貼《僱傭條例》下的規定，根據《僱傭條例》，僱傭合約可以書面或口頭方式訂立，並可包含明言或暗示的條款。

問 14： 由於實施最低工資，資助學校的「行政津貼」可能出現不足夠的情況，教育局會否增加撥款？

答 14： 教育局發放給資助學校的「行政津貼」，基本上是按學校獲核准開辦的班級數目與課室數目而定。在 2010/11 學年，「行政津貼」內有關校工服務的津貼單位是以每名校工每月 10,669 元作計算基礎，學校應有足夠津貼以應付法定最低工資的要求。而由於「行政津貼」已先後納入「營辦津貼」/「擴大的營辦津貼」內，學校在校本管理的精神下可靈活運用撥款，以互通互補的使用原則，調配資源以應付所需。另一方面，學校亦應不時檢視校內的工作流程，更有效地運用人力資源及津貼，以配合社會發展和學生需要。如有需要，學校可與所屬區域教育服務處聯絡，尋求意見及協助。

問 15： 官立學校服務合約下的非技術工人僱員，現有工資未達最低工資要求，政府會否補貼以支付有關僱員的薪酬差額？

答 15： 就現有而跨越 5 月 1 日涉及聘請非技術工人的服務合約(包括 5 月 1 日前招標而於 5 月 1 日或以後生效的服務合約)，政府批准採購部門原則上可因應實際情況為其服務承辦商提供補貼款項，以應付純粹因法定最低工資實施而直接引致的額外工資支出，直至有關服務合約期滿為止。如個別合約情況顯示向服務承辦商提供補貼不符善用公帑的原則，採購部門可行使酌情權不審批補貼款項。

這次補貼是一次性及十分特殊的安排，因應當前情況的獨特性而作出的罕有決定，故不可以作為先例。

問 16： 學校與外判服務供應商簽了服務合約，由於最低工資實施，服務供應商出現虧蝕，要求學校由 5 月起增加服務費，或與學校解除服務合約，學校可如何處理？

答 16： 一般而言，根據合約精神，學校與服務供應商雙方應履行所簽訂的合約直至合約期屆滿為止。若在合約期間供應商因出現財政困難不能繼

續提供服務，可按實際情況並在雙方同意下終止有關合約。如需終止合約，學校可因應最新發展或需要另行招標外判有關服務。另一方面，根據 2010/11 學年教育局發放給資助學校的「行政津貼」計算，學校應有足夠津貼以應付法定最低工資的要求。而由於「行政津貼」已先後納入「營辦津貼」/「擴大的營辦津貼」內，學校在校本管理的精神下，可因應需要靈活運用撥款，以互通互補的使用原則，調配資源以應付純粹因法定最低工資的實施而直接引致的額外支出。學校必須留意，此次屬一次性及十分特殊的安排，並不可以以此作為先例；為此特別安排，學校應有詳細記錄，以及校董會/法團校董會的確認等。學校亦應不時檢視校內的工作流程，更有效地運用人力資源及津貼，以配合社會發展和學生需要。如有需要，學校可與所屬區域教育服務處聯絡，尋求意見及協助。

問 17： 若有幼稚園早前向教育局遞交來年學費調整申請時，未有考慮到最低工資實施後所增加的財政支出，學校可能因而出現赤字，有關幼稚園可如何作出補救？

答 17： 若有幼稚園早前向教育局遞交來年學費調整申請時，未有計算因實施最低工資而須增加的支出，有關幼稚園可聯絡所屬區域教育服務處，補交更正的資料。

問 18： 由於最低工資實施，幼稚園的財務若出現赤字，教育局可否給予撥款？

答 18： 幼稚園全屬私營學校。幼稚園應因應最低工資實施的需要，計算在他們的營運開支預算內。教育局會根據幼稚園學費調整申請時所填報的營運開支預算審閱加費申請。

問 19： 對於如何計算向僱員發放最低工資，校方如遇有困難，可如何查詢？

答 19： 在法定最低工資實施初期，學校可能會遇到較多問題，學校應參考勞工處網頁內的資料，包括勞工處發出的《法定最低工資：僱主及僱員參考指引》。如對於如何計算最低工資方面仍有困難，可以聯絡教育局區域教育服務處、致電勞工處 24 小時的查詢熱線 2717 1771（由「1823 電話中心」接聽），或親臨勞工處勞資關係科各分區辦事處查詢。

問 20： 如學校希望參考更多有關法定最低工資的資料，可如何查閱？

答 20： 學校如想參考更多有關法定最低工資的資料，可瀏覽勞工處的網頁 <<http://www.labour.gov.hk>>，有關「法定最低工資」一項及其他相關資料。