

最低工資實施



勞工處

2011年4月14及15日



《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》



《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3月初：有關殘疾人士特別安排的附屬法例獲立法會通過



《最低工資條例》（續）

- 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



《最低工資條例》（續）

《法定最低工資：
僱主及僱員參考指引》



《最低工資條例》（續）

- 以時薪為單位
平均不得低於法定最低工資的水平
並不改變或影響現存按照僱傭合約及《僱傭條例》採用的支薪模式(例如:月薪、日薪等)
- 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



適用範圍

➤ 《最低工資條例》參照《僱傭條例》的
適用範圍

不論全職、兼職、臨時工等

不論是否《僱傭條例》的「連續性合約」



附註：《僱傭條例》

「連續性合約」：受僱於同一僱主4星期或以上，每周工作18小時或以上（「4-18」的規定）

所有《僱傭條例》適用的僱員，不論其工作時數，都享有條例下的一些基本保障，例如工資的支付、扣薪的限制及法定假日的給予等。

僱員如根據「連續性合約」受僱，便可享有更多權益，例如休息日、有薪年假、疾病津貼、遣散費及長期服務金等。



適用範圍（續）

- 《最低工資條例》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



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）



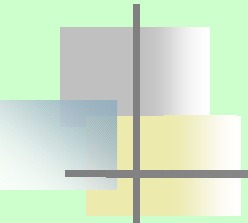
實習的學生

- 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



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）



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



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
- 獲豁免學生僱用期
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）



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
- 有關的特別安排與相關團體共同制定



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，勞工處會向評估員支付評估津貼
- 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



現職殘疾僱員的過渡性安排

現職殘疾僱員可於2011年5月1日前
選擇：

➤法定最低工資
或

➤於法定最低工資實施後，進行生產能力水平的評估，由殘疾人士啟動

填寫及聯同僱主簽署選擇表格

僱主須支付僱員未達 最低工資時的薪酬差額


$$\text{最低工資} = \frac{\text{工資期內的總工作時數}}{\text{法定最低工資額(28元)}}$$

$$\text{額外報酬} = \frac{\text{最低工資}}{\text{原本須支付的工資}}$$

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



計算最低工資的工作時數

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



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



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



工資（續）

- 最低工資是以工作時數作計算基礎
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：休息日薪酬、假日薪酬、年假薪酬、疾病津貼、產假薪酬等
- 用膳時間及休息日有薪與否，一向由僱主和僱員商議決定
- 僱主不可以單方面更改僱傭合約的條款

計算最低工資例子

參考指引例子17

假設：

按照僱傭合約

- 薪酬：月薪6,500元，星期日是有薪休息日
- 星期一至五工作時間是上午9時至下午5時，不包括1小時的午膳時間，但午膳時間按勞資雙方一貫計算薪酬的方法屬有薪；星期六工作時間是上午9時至下午1時（星期一至六每天薪酬均等）

該月有30天（包括4天星期六及4天星期日），實際總工作時數是170小時（星期一至五共22天×7小時／天 + 星期六共4天×4小時／天）

4天星期日的休息日薪酬： $6,500 \text{元} \div 30 \text{天} \times 4 \text{天} = 867 \text{元}$

星期一至五共22個工作天的午膳時間薪酬： $6,500 \text{元} \div 30 \text{天} \div 8 \text{小時} \times 1 \text{小時} \times 22 \text{天} = 596 \text{元}$



計算最低工資例子(續)

計算方法：

(1) 該月按總工作時數計算的最低工資：4,760元
〔170小時×28元〕

(2) 就該月須支付予僱員的工資：5,037元
〔6,500元－休息日薪酬867元－午膳時間薪酬596元〕

由於(2)不少於(1)，已符合最低工資

計算最低工資例子(續)

參考指引例子16

假設：

按照僱傭合約

- 薪酬：月薪7,000元，星期日是有薪休息日
- 星期一至六工作時間是上午9時至下午5時，包括僱傭雙方同意計入工作時數的1小時有薪午膳時間，另超時工作可獲每小時35元超時工作工資

該月有31天（包括4天星期日），實際總工作時數是220小時（星期一至六共27天×8小時／天，另加超時工作4小時）

4天星期日的休息日薪酬： $7,000 \text{元} \div 31 \text{天} \times 4 \text{天} = 903 \text{元}$



計算最低工資例子(續)

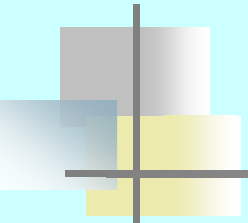
計算方法：

(1) 該月按總工作時數計算的最低工資：6,160元
〔220小時×28元〕

(2) 就該月須支付予僱員的工資：6,237元
〔7,000元 + 超時工作工資(4×35元) - 休息日薪酬
903元〕

由於(2)不少於(1)，已符合最低工資

參考指引的其他例子

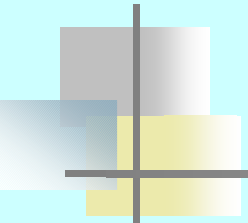


工資（續）

- 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元，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元



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
- 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
- 佣金：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



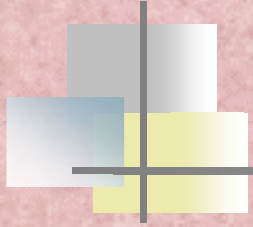
備存總工作時數紀錄

- 現時《僱傭條例》工資及僱傭紀錄：
僱主須存放每位僱員在過去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
- 如須就工資期支付僱員的工資少於每月11,500元：
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(僱員姓名、身份證號碼、工資期、每個工資期的工資、有薪年假、病假、產假和假日及有關款項)載於同一份文件



法定最低工資水平

- 法定最低工資水平的檢討：每兩年至少一次
- 最低工資委員會負責檢討



謝 謝