



香港天主教勞工事務委員會

最低工資法例簡介



不論：全職、兼職、
件工、替工、
臨時工

僱員於工資期的
總工作時數

法定最低工資水平
即28元

前言

「工人自當有他的工資」

上主創造天地萬物，為叫我們使用、治理及照料它。為了感激和回應上主白白的恩賜，我們努力工作，使大地更完美。因此，**耶穌也重視工作**，「在各方面與我們相似，把大部分時間放在工作上，從事勞動工作」¹。而**工人工作**，「**自當有他的工資**」（路 10:7）

前任教宗真福若望保祿二世提出，工作的報酬是實現正義的最重要途徑，這報酬並非透過僱主和僱員之間簡單的協議而釐定，就足以符合「合理工資」的標準²，因為「**自然公義（natural justice）是優先於合約的自由**」³。因此，他提出了「**家庭工資**」概念，指出工人的工資，不只是涉及是否能夠餬口，還要肯定做人的尊嚴，同時又能維持及保障家庭。⁴

《最低工資條例》簡介

《最低工資條例》終於在 2010 年 7 月通過，並將於 2011 年 5 月 1 日正式實施，這為保障工人的合理報酬踏出了第一步，亦由於這一條全新的法例，不論僱主或僱員，對其具體執行的細節，均有不少疑問。

為了讓教會弟兄姊妹了解《最低工資條例》內容及操作，本會參考了勞工處擬訂的《法定最低工資：僱主及僱員參考指引（擬稿）》、《最低工資條例》簡介會的內容，以及《僱傭條例》條文，出版了本小冊子，並透過與教會學校、社會服務機構及堂區的個案，闡釋條文。

¹ 教宗真福若望保祿二世，《人的工作》通諭，6。

² 教宗真福若望保祿二世，《人的工作》通諭，19。

³ 《教會社會訓導彙編》，302。

⁴ 教宗真福若望保祿二世，《人的工作》通諭，19。

然而，由於僱傭模式多樣化，每個個案具有獨特性，因此，小冊子的內容未能涵蓋所有範疇，對於《最低工資條例》和《僱傭條例》都沒有清楚列明，而勞工處亦無法給予具體指引的例子，這本小冊子亦不會列出，敬請包涵。對有關法例的詮釋，應以《最低工資條例》原文為依歸。

5

教會乃人性方面的專家⁶

「資本不可獨立於勞工，勞工亦不可在沒有資本的情況下存在。」⁷良好的僱傭關係能夠推動僱員工作的積極性和效率。作為教會內的僱主或管理層，我們知道一切財富均來自天主，我們的責任是，透過好好管理財富，讓人生活在美善的社會中，為光榮天主服務。因此，我們在制定僱傭合約時，不但要符合法例的規定，更被召「以基督的作風來工作，使之成為基督徒的見證機會，『在外人前來往時有光采』(得前 4:12)。」

8

因此，我們呼籲教會弟兄姊妹：

- (1) 在能力範圍之內，給予員工比法定最低工資水平（時薪 28 元）更高的薪金。教會一直倡議「家庭工資」的最基本金額為時薪 33 元，讓僱員履行家庭的責任。⁹
- (2) 聖經對工作的教導的高峰是安息日的誡命，因休息能使人更趨自由，使人不致成為工作的奴隸，有機會重新記憶和經驗天主。¹⁰因

⁵ 參閱<http://www.legislation.gov.hk/chi/index.htm>。

⁶ 教宗真福若望保祿二世，《社會事務關懷》通諭，41。

⁷ 教宗良十三世，《新事》通諭。

⁸ 《教會社會訓導彙編》，264。

⁹ 教宗真福若望保祿二世，《人的工作》通諭，10。

¹⁰ 《教會社會訓導彙編》，258。

此，工人在休息日獲享工資可使工人「心神和肉體適當地鬆弛」¹¹，不用為生活而憂慮和煩擾。

- (3) 同樣，去年大家樂飲食集團「扣飯鐘錢」的事件，讓人們再一次反思，膳食時間應有薪的權利，社會各界亦積極提倡這項權利。教會作為「人性方面的專家」，我們可以立下一個更人性化僱主的榜樣，給予僱員有薪膳食時間，讓僱員不致因吃飯這人類基本的需求而失去工資。

基督的救贖工程，為我們帶來一種新社會生活態度，即「富有正義、手足之情、團結關懷和分享精神的生活成為可能」。¹²眼下社會貧富懸殊問題未見改善，不少僱主卻已因《最低工資條例》的訂立，率先用種種方法，企圖逃避給予工人基本工資的責任。我們期望社會真能發揮基督那份正義、團結和關懷的精神，讓工人得以有尊嚴地生活。

¹¹ 《天主教教理》，2185。

¹² 《教會社會訓導彙編》，325。

(1) 《最低工資條例》(下簡稱《條例》)的適用範圍

受保障：

- 受僱工人 (包括月薪、日薪、兼職、件工等)，不論是否符合「四。一八」¹³。

不受保障：

- 自僱人士
- 留宿家庭傭工
- 實習學生 (經本地或非本地教育機構全日制教育課程的必修或選修部分，非本地的必須是學位以上課程)
- 於「獲豁免學生僱用期」(每年不多於 59 天及只可獲豁免一次)內工作的學生 (開始受僱時未滿 26 歲)
- 《僱傭條例》所不適用的人士 (包括根據學徒訓練合約受僱的學徒、作為僱主家屬並與僱主同住的僱員等)

注意：

- 🔊 《條例》保障「**不是**免費居於受僱工作的住戶」的家庭傭工；
- 🔊 《條例》亦保障「留宿、但**不是**家庭傭工」的僱員。

¹³ 根據《僱傭條例》，僱員受僱於同一僱主 4 星期或以上，而每周工作 18 小時或以上，即符合「連續性合約」定義，簡稱「四。一八」。《僱傭條例》大部份條文只適用於按「連續性合約」受僱的僱員。

(2) 最低工資的工作時數

(一) 僱員如按照僱傭合約／在僱主同意／根據僱主的指示，以下情況均屬工作時數：

- 在僱傭地點¹⁴當值的時間（不論僱員當時有否獲派工作或獲提供培訓）
- 關乎受僱工作的交通時間（不包括用於往來居住地方及僱傭地點的交通時間，但往來居所及位於香港以外的非慣常僱傭地點的交通時間則包括在內）
- 在用膳時間須留在僱傭地點當值（不論僱員當時有否獲派工作）
- 超時工作

(二) 如按照現行僱傭合約／勞資雙方口頭協議／僱主過往行政措施做成的慣例，飲食業落場／候召或候命／交通／用膳等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時間。

僱主不可以單方面更改或取消有關工作時數的合約條款或協議。

(三) 另外，即使僱主在僱傭合約或口頭協議中，斷定該段當值／飲食業落場／候召或候命／交通／用膳／超時工作或培訓時間為非工作時數，亦不代表計算最低工資時，可剔除上述時數。因為，每個個案都需根據實際情況而決定該段時間是否屬工作時數，包括該段時間僱員是否需要執行僱主安排的工作，或僱員有沒有自由進行工作以外的活動或離開僱主所安排的地點的決定權等。最終以事實為依歸。

¹⁴ 「僱傭地點」是指：僱員按照僱傭合約／在僱主同意下／根據僱主的指示，不論是執行工作，或是接受培訓，而留駐該地點當值的地方。

在僱傭地點當值的時間

留宿當值時間：

A 君任職學校夜間校工，在僱主的指示或同意下，從晚上 7 時開始，至翌早 7 時，於校園內當值，及定期作巡視，期間不准離開校園。該段由晚上 7 時至翌日早上 7 時的時間，均屬於計算最低工資的工作時數。

候召或候命時間：

B 君任職學校校工，由於居住地方在學校附近，故此於八號風球期間，需候召隨時回校工作，但不需留駐學校當值。該段候召時間不屬於計算最低工資的工作時數。

到香港以外地方工作：

C 君任職學校教學助理，在僱主的同意或指示下，隨學校師生到東莞進行學術交流 3 天。

他在東莞期間，按照僱傭合約、在僱主的同意或指示下工作的時間，均屬於計算最低工資的工作時數。

他的非工作時間（例如睡覺或用膳時間，但若 C 君需為執行僱主安排的工作，而留駐食肆當值，例如監督膳食的安排，該用膳時間便不算作「非工作時間」）便不屬於計算最低工資的工作時數。然而，假如他因學生在深夜感到不適求助等緣故而需工作，該段為學生提供協助的時間便屬於計算最低工資時的工作時數。

注意：

⚡ 如果按照僱傭合約或勞資雙方的協議，候召或候命時間是屬於工作時數，計算最低工資時要包括這些候召或候命時間。

⚡ 僱主不可以單方面更改或取消有關工作時數的合約條款或協議。

關乎受僱工作的交通時間

往來居所及公司交通時間：

D 君任職辦公室助理，每天從上水住處到九龍灣上班。他往來居住地方及公司的交通時間，並不屬於計算最低工資的工作時數。

往來居所及公司以外地方交通時間：

某日，D 君被僱主安排，先從上水的住處到中環送遞文件，再返回九龍灣公司。該段由上水至中環的交通時間，並不屬於計算最低工資的工作時數。但由中環至九龍灣的交通時間，則屬於計算最低工資的工作時數。

往來居所及香港以外地方交通時間：

另外，D 君逢星期二及四均被僱主安排到客戶位於廣州的辦公室。他往來上水及這客戶位於廣州的辦公室的交通時間，並不屬於計算最低工資的工作時數。但由廣州辦公室至九龍灣的交通時間，則屬於計算最低工資的工作時數。

往來居所及香港以外「非慣常僱傭地點」交通時間：

某日，僱主指派 D 君前往客戶位於珠海的辦公室，這是他位於香港以外的非慣常僱傭地點。該段用於往來居住地方及這客戶位於珠海的辦公室的交通時間，屬於計算最低工資的工作時數。

在用膳時間須留在僱傭地點當值

留駐崗位當值的用膳時間：

E 君任職保安員，每天於下午 1 時至 2 時用膳，並同時按照僱傭合約、在僱主同意或指示下，為執行工作而留駐崗位當值，該用膳時間屬於計算最低工資的工作時數。

留在「非僱傭地點」的用膳時間：

F 君任職校工，每天於下午 1 時至 2 時用膳，並會於僱主提供的休息室用膳。如在該段休息和用膳時間內，F 君不需從事任何僱主安排的工作，那麼，該休息室雖為僱主提供，仍屬於「非僱傭地點」，該用膳時間不屬於計算最低工資的工作時數。

注意：

- ⦿ 如果按照僱傭合約或勞資雙方的協議，用膳時間是屬於工作時數，計算最低工資時要包括這些用膳時間。
- ⦿ 僱主不可以單方面更改或取消有關工作時數的合約條款或協議。

超時工作

提早回校簡介工作：

G 君任職學校校工，僱傭合約訂明工作時間為上午 8 時至下午 4 時。然而，校長要求 G 君每天要提早 15 分鐘回校，以簡介當日工作。該段提早 15 分鐘的時間，均屬於計算最低工資的工作時數。

超時工作或接受培訓：

某日，G 君在僱主的同意或指示下，在下午 4 時至 6 時留校接受培訓。該段由下午 4 時至 6 時的時間（不論該段時間是為工作，或是接受培訓），均屬於計算最低工資的工作時數。

(3) 最低工資的定義

工資的定義：

→ 等同《僱傭條例》下工資的定義：

即包括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。

H 君任職校工，僱傭合約規定，只要 H 君履行其職務，並於工資期內沒有請假，就可獲取勤工津貼。該筆勤工津貼應被視為工資的一部分，在計算該月工資是否符合最低工資時，應包括這筆款項作計算。

工資期：

→ 等同《僱傭條例》下工資期的定義：

即除非有相反的證明，否則工資期是為期一個月，不論是件薪／日薪／週薪／月薪計算。

在計算最低工資時，必須以一個公曆月作為一個工資期計算。

一般來說，1 月 1 日至 31 日為一個工資期。如此類推，2 月 1 日至 28 日／29 日為下一個工資期。

「工作時數」工資：

➔ 僱員於工資期的總工作時數（按實際工作小時及分鐘計算）乘以
（X）法定最低工資水平。

I 君在 1 月的總工作時數為 208.25 小時，他於該工資期的最低工資為：

$$208.25 \text{ 小時} \times 28 \text{ 元} = 5,831 \text{ 元}$$

因此，其**最低工資**為**5,831 元**。

注意：

⚡ 僱主欠付最低工資，屬於違反《僱傭條例》的工資規定。根據《僱傭條例》，僱主如故意及無合理辯解而不依時支付工資給僱員，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 35 萬元及監禁 3 年。

「非工作時數」工資：

- ➔ 《僱傭條例》規定，按「連續性合約」受僱的僱員，可享有法定假日（勞工假）薪酬、年假薪酬、疾病津貼、產假薪酬，及按僱傭合約而定的休息日薪酬，這些均屬於「非工作時數」的薪酬，故此，這些薪酬不會算作原本須就工資期支付的最低工資。
- ➔ 然而，由於以上屬於《僱傭條例》的法定權益，僱主如短付有關法定權益亦可被檢控。

注意：

⦿ 法定假日／年假薪酬／疾病津貼／產假薪酬：

根據《僱傭條例》，上述假日薪酬／津貼以緊接假日（或連續假日的首日）之前的**12個月**的期間內（如僱員在緊接假日或連續假日的首日之前受僱少於12個月，則在受僱期內）的**平均每日工資**作計算。

- ⦿ 因著上述的計算方法，在法定最低工資實施後，僱主在計算上述薪酬／津貼時，僱主可能需要按僱員薪酬的變動，計算僱員在有關工資期內的假日薪酬／津貼。

J君在法定最低工資實施（2011年5月1日）前，每月薪酬6,000元。

計算法定假日工資

在法定最低工資實施後的首個工資期（2011年5月），計算法定假日（勞動節補假）工資時，需要注意以下事項：

2010年5月1日至2011年4月30日這12個月的總薪金：

6,000元 × 12個月 = 72,000元

該12個月期間J君沒有放取任何沒有付給工資或全部工資的假期（即無薪法定假日、年假、病假、產假、無薪休息日）。計算法定假日（勞動節補假）工資的方法為：**72,000 ÷ 364 = 198元**

J 君在法定最低工資實施後，每月薪酬提高至 6,800 元，期間沒有放取任何沒有付給工資或全部工資的假期。計算 2011 年 6 月的法定假日（端午節假期）工資的方法為：

$$(6,000 \text{ 元} \times 11 \text{ 個月} + 6,800 \text{ 元}) \div 364 \text{ 日} = 200 \text{ 元}$$

注意：

⦿ 休息日薪酬：

《僱傭條例》沒有明確規定休息日是否有薪，僱傭雙方根據僱傭合約或雙方協議而決定。僱傭合約除了書面協議之外，亦包括口頭、明訂或隱含的協議，包括公司過往的行政措施（例如計算日薪時有沒有扣除休息日計算，即以月薪除以 26 日抑或 30 日作計算）。這些為該僱員所訂的措施，均會成為慣例。

⦿ 若僱傭合約（不論屬書面、口頭或慣例）協議休息日為有薪，僱主不可以單方面更改或取消這些合約條款或協議，以削減僱員的福利。

K 君於 2011 年 4 月 9 日入職現職公司，逢星期一至五上班，星期六及日放假，月薪 7,500。公司於 4 月工資期內支付 K 君的薪酬為 5,500 元（即將 7,500 元 ÷ 30 日 × 22 日）。

這樣的計算方法在法例上隱含了星期六及日是有薪的。因此，在計算「非工作時數」工資時，亦應計算星期六及日的薪酬。

扣薪的款項：

- ➔ 僱主根據《僱傭條例》指明條文所扣除的薪金（因僱員缺勤而扣除的工資除外），須算作為就該工資期支付的工資。

L 君任職家務助理，因疏忽或失職而損壞僱主的家具，僱主從僱員 5 月份的工資內按值扣除 100 元。

計算 L 君 5 月份的工資是否不低於法定最低工資的水平時，**會計算**該 100 元在 5 月份的工資內。

僱員向強積金供款的款項：

- ➔ 僱主根據《強制性公積金條例》，扣除僱員薪金作強積金供款的款項，須算作為就該工資期支付的工資。

僱主從 L 君 5 月份的工資內扣除 300 元，代他作出強積金的僱員供款。

計算 L 君 5 月份的工資是否不低於法定最低工資的水平時，**會計算**該 300 元在 5 月份的工資內。

預支或超額支付予的工資：

- ➔ 僱主於工資期內預支或超額支付予僱員的工資，**不**算作為須就該工資期支付的工資的一部分。

僱主於 5 月份預支 6 月份工資 500 元給 L 君，其後根據《僱傭條例》於 6 月份的工資內扣除 500 元。

計算 L 君的工資是否不低於法定最低工資的水平時，該筆 500 元的工資會計算在 **6 月份**的工資內，但不計算在 5 月份的工資內。

佣金的支付：

- ➔ 根據《僱傭條例》，工資的定義包括佣金（屬於賞贈性質或由僱主酌情發給的佣金除外），因此亦會算作原本須就工資期支付的最低工資。
- ➔ 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。

僱主分別於 5 月 8 日及 6 月 7 日在 L 君事先同意下，支付佣金 1,000 元及 2,000 元，該兩筆佣金原本屬於 7 月份工資期的佣金。

計算 L 君的工資是否不低於法定最低工資的水平時，該筆 1,000 元的佣金，會計算在 5 月份的工資內，而該筆 2,000 元的佣金，會計算在 6 月份的工資內。該兩筆佣金都不算作 7 月份的工資。

過渡性條款：

- ➔ 即使僱員的工資期橫跨法定最低工資生效日期，只有在 2011 年 5 月 1 日或之後的工作時數及相關的工資，才會用作計算最低工資。

(4) 最低工資的計算方法

非月薪制

最低工資 (\$28) × 每月總工作時數 (包括加班)

M 君逢週六及週日受僱於堂區，負責打掃及收拾，每次 4 小時，2011 年 5 月共有 4 天週六，5 天週日，即共工作 9 天，期間並曾加班 3 小時，工資應為：

$$\$28 \times (9 \text{ 天} \times 4 \text{ 小時} + 3 \text{ 小時}) = \$1,092$$

注意：

- ☛ 若僱員按「連續性僱傭合約」受聘，僱員的收入則包括「非工作時數工資」（即法定假日薪酬、年假薪酬、疾病津貼、產假薪酬等）。
- ☛ 若僱傭合約訂明或勞資雙方協議休息日有薪，僱員的收入亦包括休息日薪酬。

月薪制

每月 總工 資	-	非工作時數工資	=	工作時數工資	
		休息日薪金、法定假日薪金、病假產假津貼等		\$28 (最低工資)	× 每月總 工作時數 (包括加班)

注意：

- ⦿ 《2007 年僱傭（修訂）條例》訂明，僱員不論屬月薪、日薪或按件計薪等，均須以 12 個月的平均工資來計算「有關法定權益」，並在計算平均法定權益時，剔除「不予計算在內」的期間及工資。
- ⦿ 「有關法定權益」包括：法定假日薪酬、年假薪酬、疾病津貼、產假薪酬、年終酬金、代通知金。
- ⦿ 「不予計算在內」的期間及工資是指沒有付給工資或全部工資的情況，包括：
 - 《僱傭條例》列明的假期（無薪休息日、「連續性合約」首三個月的無薪法定假日、年假、獲 4/5 薪酬的產假及病假）；
 - 《僱員補償條例》列明的工傷病假；或
 - 在僱主同意下放取的假期。
- ⦿ 「以 12 個月平均工資計算有關法定權益」意思是，緊接任何假日或連續假日首日之前的 12 個月的期間內的平均工資。如僱員在緊接假日之前受僱少於 12 個月，則在受僱期內的平均每日常工資計算。

例子一：

- 法定假日當天為 2007 年 9 月 26 日；
- 12 個月平均工資以 2006 年 9 月 1 日至 2007 年 8 月 31 日計算。

例子二：

- 受僱日期 2009 年 10 月 6 日；
- 法定假日當天為 2010 年 2 月 3 日；
- 平均工資以 2009 年 10 月 6 日至 2010 年 1 月 31 日計算。

◀ 「有關法定權益的計算」參考例子：

例子一：

12 個月薪金：92,700 元（包括佣金、津貼及小費等）

休息日：52 天無薪

法定假日：4 天無薪，8 天有薪

計算該段時間賺取工資的每日平均款額：

$$(92,700 \text{ 元} - 0 \text{ 元}) \div (365 \text{ 日} - 52 \text{ 日} - 4 \text{ 日}) = 300 \text{ 元}$$

例子二：

12 個月薪金：600,000 元（包括佣金、津貼及小費等）

休息日：52 天有薪

法定假日：12 天有薪

計算該段時間賺取工資的每日平均款額：

$$(120,000 \text{ 元} - 0 \text{ 元}) \div (365 \text{ 日} - 0 \text{ 日}) = 329 \text{ 元}$$

N 君任職學校清潔工，月薪\$7,500，每日工作 10 小時，每星期有一日有薪休息日，午膳時間有薪。2011 年 5 月有一天法定假日（勞動節補假），5 天休息日，工作 25 天。L 君工資是否足夠最低工資的要求？

該月的最低工資： $\$28 \times 10 \text{ 小時} \times 25 \text{ 天} = \underline{\$7,000}$

<p>N 君 5 月份 總工資 \$7,500</p>	-	<p>1 天勞工假期薪金¹⁵+ 5 天休息日薪金¹⁶ = \$1,482</p>	=	<p>\$6,018</p>
--	---	---	---	-----------------------

因此，僱主 5 月份須支付**額外報酬 \$982**（ $\$7,000 - \$6,018 = \$982$ ），即總計工資為：**\$8,482**（ $\$7,500 + \982 ）。

注意：

- ☛ 由於 5 月 1 日《條例》正式實施後，僱員的薪金有可能提高了，因此，往後每月所計算的法定假日薪金將會不同。
- ☛ 爲了減輕因計算法定假日薪金的行政成本，避免引起爭拗，亦表達教會對基層僱員的關顧，僱主宜採取較寬鬆的措施，例如將每月薪金再作提高，以減少不必要的麻煩。

¹⁵ 假設N君於 2010 年 5 月 1 日至 2011 年 4 月 30 日期間沒有放取任何無薪或非全薪假，那麼，1 天勞工假的薪金為：

$$(\text{月薪}\$7,500 \times 12 \text{ 個月} \div 365 = \$247) \times 1 \text{ 日} = \$247$$

¹⁶ 《僱傭條例》沒有訂明休息日是否有薪，亦沒有訂明休息日的計算方法。若以 N 君的例子來說，由於其僱主計算日薪時，沒有扣除「沒有給付工資或全部工資」的期間及工資，因此推論，5 天休息日薪酬應為（ $\$247 \times 5 \text{ 日}$ ）= \$1,235

(5) 怎樣紀錄工作時數？

若僱員每月工資少於 11,500 元，僱主須備存僱員的總工作時數紀錄、工資及僱傭紀錄。

現行《僱傭條例》已有規定，僱主須為僱員備存以下紀錄：

- 僱員的姓名及身份證號碼
- 僱員開始受僱的日期
- 僱員的職位
- 工資期
- 僱員每個工資期所得的工資
- 僱員可享有及已放取的有薪年假、病假、產假和假日，以及已支付給僱員有關款項的細則
- 年終酬金的款額及酬金期（如適用）
- 終止合約所需的通知期
- 終止僱傭日期（如適用）

(6) 分辨自僱（承辦合約）及受僱（僱傭合約）

《僱傭條例》並無明確規定如何辨別僱傭合約及承辦合約，而法庭會衡量不同因素以決定一份服務合約實屬僱傭合約或承辦合約。

以下是一些參考例子，但需注意這些例子並非絕對準則，不同行業或公司可能有不同習慣或行業特性，要分辨僱員與自僱人士需要考慮所有相關因素，而某個因素該佔多大比重也沒有定律：

僱員通常擁有的權利和責任	自僱人士/判頭通常擁有的權利和責任
● 工具由僱主提供	● 自備生財工具
● 無需承擔業務虧損風險	● 需承擔業務虧損風險
● 無權自行聘請幫工	● 有權自行聘請幫工
● 僱員補償保險由僱主投購	● 須自行安排保險
● 工作範圍、程序、出勤和工作時間的控制權主要在於僱主	● 對工作範圍、程序、出勤和工作時間擁有較大控制權
● 僱主會向稅務局申報僱員的薪俸和安排強積金供款	● 自行處理稅務及參加強積金計劃

（資料來源：勞工處網頁 <http://www.labour.gov.hk/tc/major/LabourInFocus/17.htm>）

注意：

- 🔊 僱主不可以單方面將僱員轉為判頭或自僱人士，否則僱員可根據《僱傭條例》及普通法，向僱主追討補償。
- 🔊 如果雙方實質上存在僱傭關係，即使僱員在合約中被稱為判頭或自僱人士，僱主仍必須履行他在有關法例下的責任，亦可能要負上觸犯有關法例的刑責。

資料來源：

勞工處《法定最低工資：僱主及僱員參考指引（擬稿）》，2010年12月。

勞工處《最低工資條例》簡介會資料，2011年2月15日。

民間爭取最低工資聯盟〈最低工資法例簡介〉單張。

《教會社會訓導彙編》，公教真理學會出版，2011年2月16日。



香港天主教勞工事務委員會

2011年3月製作

西灣河耀興道72號聖十字架中心7樓

電話：2772 5918

傳真：2347 3630

電郵：hkccla@hkccla.org.hk

網址：www.hkccla.org.hk

如對《最低工資條例》有任何疑問，歡迎致電查詢。