

《最低工資條例草案》委員會

當局就李卓人議員所提問題的回應

引言

我們較早前已向法案委員會提交文件（立法會 CB(2) 212/09-10(01)號文件）。下文各段旨在回應餘下的問題。

條例的適用範圍：「僱員」的定義

問題 6

2. *POON Chau-nam (上訴人) v YIM Siu-cheung trading as Yat Cheung Airconditioning & Electric Co (答辯人)*(終院民事上訴 2006 年第 14 號(民事))一案是區域法院和上訴法院的上訴案件。上訴工人於一幢建築物內因工作意外而受傷。當時他正在焊接冷氣機內的零件，焊條突然斷裂，碎片擊中他的左眼。由於該意外，他失去 45% 的謀生能力。法院須要裁決意外發生時，上訴工人是否答辯人公司的僱員。

3. 終審法院認為，沒有一項驗證方法可明確區別所有個案的僱員和獨立承辦商有何不同。現行的做法是依照過往判例得出的指標，審視立約雙方關係的所有特徵，以整體印象來裁定雙方的關係是否屬僱傭關係。就此案而言，終審法院發現以下事實：

- (a) 冷氣業務屬答辯人所有；
- (b) 上訴人自行開設的冷氣業務於數年前結業；
- (c) 答辯人決定應安排哪些工作（如有的話）予上訴人，並按照議定的日薪向其支付工資和超時工資；
- (d) 業務的所有盈虧均屬答辯人所有；
- (e) 上訴人不用承擔任何財務風險，除每日支薪外，不會賺取其他報酬；
- (f) 答辯人管理業務和聘請其他幾個工人，部分工人有時會與上訴人一起工作；
- (g) 上訴人親自進行獲指派的工作，沒有聘請任何人士協助；

- (h) 答辯人須支付工作所涉及的交通費；
- (i) 上訴人如須購買工作所需用品，答辯人均會發還有關費用；
- (j) 上訴人是一名熟練冷氣技工。正如答辯人其他獲肯定僱傭身分的僱員，其工作方式無須別人監管；以及
- (k) 其他指標都清楚顯示每次聘用均屬僱傭關係，而上訴人與其他工人的主要分別，在於上訴人的聘用屬臨時性質，其他工人則屬長期聘用並按月支薪。

4. 終審法院認為，客觀事實很強力地支持上訴人於意外發生時是身為僱員的定論。即使他在處理強制性公積金事宜時自稱為自僱人士，亦不會改變答辯人根據《僱員補償條例》（第282章）應承擔的法律責任。

問題 7 及 10

5. 當局已向立法會人力事務委員會提交有關「僱員與自僱人士的比較」的文件，現載於附件 A以供參考。該文件載述《僱傭條例》（第 57 章）及《僱員補償條例》下的僱員權益，僱員與自僱人士的權利和責任的依據，以及勞工處在處理假自僱問題上採取的措施。

6. 對於有多少單幢大廈的清潔或保安工人是聲稱以自僱人士身分提供服務，我們沒有這項資料。正如當局在上述文件所解釋，沒有一項驗證方法可以完全區別「僱員」與「自僱人士」。要分辨這兩種身分，我們應考慮所有相關因素。如有關爭議未能解決，應交由法院決定有關工人是否受聘為僱員，若受聘為僱員，則誰是僱主。假如大廈並非由管理公司或業主立案法團管理，視乎個案的個別情況，法庭可能會裁定大廈單位的業主及／或佔用人為有關工人的僱主。

問題 8

7. 社會福利署（社署）為殘疾人士提供職業康復服務，協助暫時未具能力於公開市場就業的殘疾人士獲取切合市場需要的工作技能和覓得與他們能力相符的合適工作。為滿足殘疾人士的不同需要，社署邀請非政府康復機構提供各類

型的職業康復服務，包括庇護工場、輔助就業、綜合職業康復服務中心、綜合職業訓練中心、殘疾人士在職培訓計劃及「陽光路上」培訓計劃。綜合而言，職業康復服務的服務模式是為殘疾人士提供訓練及培訓，營辦機構的角色為「服務提供者」，需要為殘疾人士制定個人的職業康復計劃，透過定期評估學員的行為表現及工作技能，以提供適切的訓練，滿足其社會康復的需要。

8. 因應上述提及有關職業康復服務的服務模式，參與職業康復服務的殘疾人士為服務使用者，他們所接受的服務全屬以訓練為主導，目的是為了提昇他們個人的能力。

9. 總括而言，職業康復服務實為一項透過社署為營辦機構提供經常性撥款的福利服務，而有關的營辦機構與殘疾人士是服務提供者與服務使用者的關係。

問題 9

10. 問題 9 的相關資料，載於我們所提交「當局就 2009 年 11 月 5 日法案委員會會議上所提事項作出的回應」的文件。

條例的適用範圍：留宿家庭傭工

問題 11

11. 在《最低工資條例草案》（條例草案）下，我們建議所有留宿家庭傭工，不論其性別或種族，一概豁免於涵蓋範圍之外。根據法律意見，有關的建議豁免是有法理依據的，因為留宿家庭傭工與其他獲條例草案涵蓋的僱員之間有充分的差異，主要涉及因留宿在僱主家中的工作模式以及非現金的權益。

問題 12

12. 政府一向十分重視保障外籍家庭傭工（外傭）的權

益。因此，自 1970 年代初，政府便特別為外傭訂立「規定最低工資」及「標準僱傭合約」（《僱傭合約（適用於從外國聘用的家庭傭工）》）。該合約列明在香港聘用外傭的基本僱傭條款，包括不低於當時「規定最低工資」的工資水平、來往香港及外傭原居地的旅費、免費住宿及膳食（或膳食津貼）、免費醫療等。一般本地工人並不享有這些權益。為保障外傭免被剝削，「標準僱傭合約」屬強制性質，即使僱主及外傭同意，亦不可以採用較該合約為低的僱傭條款，僱主亦不可給予外傭低於勞工法例（例如《僱傭條例》）的法定權益。「標準僱傭合約」亦訂明，若對合約的條款有任何更改，必須事先徵得勞工處處長的同意，否則均屬無效。

13. 僱主不可與外傭協議支付少於「規定最低工資」的工資。入境事務處處長在審批輸入外傭的申請時，是根據所提交的資料，其中包括僱主同意支付不少於「規定最低工資」的薪金。即使外傭在知情和自願的情況下與僱主另訂僱傭合約以接受較低工資，僱主仍須負上法律責任，在《僱傭條例》下一經定罪，最高可處罰款35萬元及監禁3年。同時，僱主亦會觸犯向入境事務處職員作出虛假申述及串謀詐騙的嚴重罪行。任何僱主如犯了向入境事務處職員作出虛假申述的罪行，(a)循公訴程序定罪，最高可處罰款15萬元及監禁14年；以及(b)循簡易程序定罪，最高可處罰款10萬元及監禁兩年。任何僱主如被裁定串謀詐騙罪，可被判監禁14年。

14. 如有足夠證據證明僱主支付外傭低於「規定最低工資」的薪金而觸犯欠薪罪行，勞工處會提出檢控。在 2009 年 1 月至 10 月期間，外傭僱主觸犯欠薪罪行而經定罪的傳票有 92 張，較 2008 年同期增加逾 124%，其中一名僱主更被判入獄 3 個月。

15. 即使外傭在知情和自願的情況下與僱主另訂僱傭合約，以接受較低工資，但仍可按照「標準僱傭合約」訂明的工資額支薪。至於這問題所要求作參考的其他相關法庭判決，我們已徵詢律政司的意見，但未有發現相關判決。

問題 13

16. 當局定期檢討「規定最低工資」。按一貫既定的機

制，當局在檢討「規定最低工資」時，會考慮當時香港的整體經濟和就業情況，包括相關工資和物價的變動，以及勞工市場情況等經濟指標，以決定是否需要調整有關工資水平。當局會在檢討完成後公布有關結果。

17. 有關過去 10 年（1999 年至 2009 年）的「規定最低工資」及相關的新聞公報，載列於附件 B。

勞工及福利局/勞工處
2009 年 11 月

2009年11月19日會議
資料文件

立法會人力事務委員會 僱員與自僱人士的比較

目的

本文件旨在向委員簡介《僱傭條例》（第57章）及《僱員補償條例》（第282章）下的僱員權益、僱員與自僱人士的權利和責任的依據，以及勞工處在處理假自僱問題上採取的措施。

概述《僱傭條例》及《僱員補償條例》下的僱員權益和福利

2. 《僱傭條例》是規管本港僱傭條件的主要法例，為根據僱傭合約受聘的僱員提供全面的僱傭保障及福利，包括工資保障、休息日、有薪假日、有薪年假、疾病津貼、生育保障、遣散費、長期服務金、僱傭保障、保障僱員不會因參與職工會活動而遭歧視等。

3. 《僱員補償條例》適用於所有根據僱用合約或學徒訓練合約受僱的僱員。該條例是以個別僱主的法律責任作為實施條文的基礎，僱員如在受僱工作期間因工遭遇意外以致身體受傷或患上指定的職業病，僱主須向僱員支付補償。

4. 無論是賦予的權利或施加的責任，《僱傭條例》和《僱員補償條例》均只適用於僱員。至於自僱人士或獨立承辦商的利益和責任，則由他們與另一方因應所提供的服務而訂定的服務合約或協定條款界定。

自僱作為參與勞動市場的另一模式

5. 在全球多個國家，自僱是經濟活動的重要一環。從事自由工作的專業人士（例如特約攝影師）、工藝師（例如手織匠）及商販（例如古董經紀）均屬較為傳統的自僱模式。現今科技進步，

加上經濟多元化，積極參與勞動市場的途徑實在多不勝數。除了簽訂僱傭合約外，部分人士可能會選擇自僱方式以達致更大程度的自主，而不欲受單調工作模式或固定工作時間束縛。有些人則可能選擇創業，或為不同顧客提供服務，以獲取最大利潤。此外，亦有人因為家庭、健康或其他種種個人理由，選擇或不得不留在家中從事自由工作，或其他完工後即獲報酬的計劃或項目，這等工作均不列入僱傭關係的範疇。

6. 基於經濟實況和工作需要，承包服務和真正自僱在許多行業均有出現，雖然在若干行業（例如建造、物流和保險等）的某些特定工序，這種服務模式似乎較為普遍。隨著資訊及通訊科技發展，特別是互聯網的普及，自僱人士亦可從事平面設計、程式編寫和線上交易等其他職業。真正自僱可以成為推動經濟發展的動力，同時亦可保留及創造工作機會。對一些人來說，在從事受薪工作前，自僱也是取代失業的可行選擇。

7. 根據政府統計處進行的綜合住戶統計調查，在 2009 年第二季，全港共有約 241 600 名自營作業人士（約佔全港就業總人口的 6.9%），與 2008 年第二季的 253 900 人（約佔全港就業總人口的 7.2%）比較，錄得輕微下降。

為假自僱人士提供的保障

8. 最近，部分立法會議員及工會人士非常關注被僱主稱為「自僱人士」的僱員數目陸續增加，儘管他們實際具備僱員身份的所有特性。他們指出部分求職者可能求職心切，對被稱為「自僱人士」的身份不太瞭解。同時，亦有指稱謂僱主單方面將僱員轉為判頭或自僱人士。

9. 事實上，重要的不是協定雙方對兩者關係的稱號，而是當中的實質內容。僱傭關係存在與否，往往須審視所有相關事實後才能作出決定。即使僱主與某人以自僱人士身份協約，但雙方如在本質上存在著僱傭關係，則僱主仍須履行其根據法律而須承擔的責任。從法庭以往對《僱傭條例》及《僱員補償條例》下申索個案的裁決可見，法庭不是單單根據某人身份的稱號來決定是否存有僱傭關係，而是引用下文第 15 段所列的不同驗證，以檢視某工人是僱員還是自僱人士。

10. 為了避免誤會或爭拗，以及保障勞資雙方的權益，勞工處透過不同的宣傳活動及藉著所提供的服務，推廣這方面的重要信息，以提醒協約雙方在訂定合約前，必須根據本身的意願，清楚瞭解彼此合作的性質，辨清有關人士屬於僱員還是判頭／自僱人士。如有需要，僱員可按《僱傭條例》的規定，在入職前以書面要求僱主提供有關僱傭條件的書面資料。

11. 我們同時強調，僱主如欲與他人訂立判頭或自僱人士的合約，必須審慎評估所涉及的風險。即使僱員在合約中被描述為判頭或自僱人士，但如果雙方實質上存在僱傭關係，僱主仍須履行他在有關法例下的責任。這點至為重要，因為僱主必須向該等被假稱為「自僱人士」的僱員償付可追溯的法定福利。視乎情況，僱主亦可能要承擔觸犯《僱傭條例》或《僱員補償條例》下所訂罪行的後果。

12. 此外，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》下有關不合理更改僱傭合約條款的規定，向僱主提出補償申索。僱員亦可根據普通法，視有關轉變為變相解僱，向僱主追討解僱補償。

13. 僱員如欲轉為判頭或自僱人士，必須審慎衡量利弊，包括可能因而喪失的僱傭權益。此外，為使自己在因工受傷時受到保障，自僱人士宜自行作出保險安排，例如購買個人意外保險。

14. 在僱主清盤／破產的情況下，僱員會受到《破產欠薪保障條例》（第 380 章）的保障。勞工處會彈性處理被稱為自僱而實質上並非真正自僱人士的申請，並會考慮所有相關的因素，以研究所涉關係的性質。如果雙方確實存在僱傭關係，勞工處會根據《破產欠薪保障條例》考慮發放特惠款項予申請人。

分辨僱員與自僱人士

15. 沒有一項驗證方法可以完全區別「僱員」與「自僱人士」／「判頭」。要分辨這兩種身份，我們應考慮所有相關因素，而個別因素應佔的比重也沒有一成不變的定律。¹ 多年來，法庭透過案

¹ 正如 Cook J 在 *Market Investigations v Minister of Social Security* [1969] 2 QB 173 一案中表示，並沒有詳盡無遺的清單能夠羅列出所須考慮的因素，以決定某名工人是否僱員或承判商。此外，不同的因素在個別情況所佔的比重亦不一樣。在 *Lee Ting-sang v Chung Chi-keung* [1990] ICR 409 一案中，樞密院也引用了此原則。

例訂立多項驗證方法，以決定工人是自僱人士／判頭還是僱員，其中包括但不限於：

- 彼此之間可有任何提供及接受工作的相互責任；
- 雙方對彼此關係的看法；
- 被指稱為僱主的一方對被指稱為自僱人士者在工作上的控制程度；
- 行業或專業的傳統結構及業內安排；
- 被指稱為自僱的人士是否－
 - 自行經營業務或經營合約另一方的業務；
 - 投放任何資金於業務上，以賺取收入和利潤；
 - 進行任何企業活動；
 - 須承受財務風險，即承擔合約下不合規格或不合標準工作的成本，以及有關風險的性質和程度；
 - 對工作本身，工作的方式、時間、地點，以及是否親自執行工作有控制權；
 - 控制自身的工作時間以履行職責；
 - 提供所需物料以完成工作；
 - 提供工作所需的器材和機械（行業所需的小型工具除外）；
 - 可按自訂的條款聘請其他人士進行已承諾的工作；以及
 - 合理地視作被指稱為僱主的機構的成員。

根據香港法院就過去多宗案例所作驗證的結論，在這些個案中，被僱主稱為或視為自僱者或獨立承判商的人士，其實都是僱員。這些案例證實法律是關乎事實的，不論僱主利用任何手段隱瞞僱員真實的僱傭身份。

修訂《僱傭條例》及《僱員補償條例》以涵蓋自僱人士及／或被不當地標籤為「自僱人士」的僱員所帶出的問題

16. 《僱傭條例》及《僱員補償條例》旨在保障僱員。若把上述條例的保障範圍擴闊至所有自僱人士，會大大偏離純粹保障僱員的立法原意，變成所有根據服務合約提供服務的人士也受到保障。如修訂法例，要求所有僱用他人服務的人士或公司均須提供《僱傭條例》的權益，並須根據《僱員補償條例》購買強制意外保險，則無可避免地會在經濟及財政方面造成重大影響。此外，服務合約性質五花八門（尤其是一次過或短期服務的合約），在執法上亦存在實際困難。

17. 亦有建議指政府應修訂法例，以清楚區別僱員與自僱人士。這項建議原意雖佳，但即使能巨細無遺的界定假自僱的準則，亦可能會適得其反，因為不良僱主會因利成便，從中找出逃避法例約束的辦法。訂立界定真正受僱或假自僱的權威性法定清單，可能無法顧及個別工種及行業或有的特性。² 再者，有關措施亦無形中阻礙創業及創意，以及窒礙立約的自由。

勞工處採取三管齊下的措施處理假自僱問題

18. 鑑於公眾對假自僱數目大增的指稱感到關注，勞工處採取下述三管齊下的措施處理這個問題。

(I) 加強推廣及宣傳工作以提高市民的意識

19. 勞工處已印備單張，提高市民對如何分辨僱員與自僱人士的瞭解。這些單張（載於附錄 I 及 II）列明僱員與判頭或自僱人士在《僱傭條例》及《僱員補償條例》下的權益分別，並附有對僱主與僱員的重要提示，又透過引用相關法庭個案，說明法院裁定

² Mummery J 於 *Hall v Lorimer* 一案中表示（*Poon Chau-nam v Yim Siu Cheung trading as Yat Cheung Airconditioning & Electric Co.* [2006 年第 14 號終院民事上訴案] 一案亦有引用）：「在決定某人是否經營自身的業務時，必須從各個不同方面去考慮該人的工作活動。在作出決定時，不能只機械式的瀏覽清單上各項因素是否在該個案中存在。正確的方法是以累積的資料描繪一幅圖畫，並在一段距離外觀看該幅仔細繪成的圖畫，然後對整個個案作出全面瞭解、周詳考慮和準確評估。我們應評估細節的整體情況，而整體情況未必等同個別細節加起來的情況。無論如何，並非所有細節都佔相同比重或同樣重要。在不同情況下，各項細節的重要程度亦可能不同。」

工人的僱傭身份時一般考慮的因素或準則。有關單張除上載到勞工處網頁外，亦透過不同管道廣泛派發。此外，我們在報章刊登特稿，並在全港各區舉行的《僱傭條例》巡迴展覽設置展板，凸顯有關信息，以加深公眾人士對這課題的認識。我們亦定期在 18 個人力資源經理會的會議上，以及由勞工處人員主講的《僱傭條例》講座中，與人力資源從業員討論和分享有關課題及相關的法庭個案，以避免誤會或可能出現的糾紛。

20. 除透過現有管道和活動提高市民對有關課題的認識外，勞工處會加強推廣工作，重點向中小型企業(“中小企”)僱主宣傳使用假自僱這種手法可能帶來的法律後果。具體而言，勞工處會：

- 印製特別設計的海報，提醒僱主及僱員在訂立合約前必須清楚瞭解彼此合作的性質，並強調即使僱員在合約中被稱為判頭或自僱人士，但如果雙方實質上存在僱傭關係，僱員並不會因此而喪失有關的僱傭權益及保障；
- 在特定的地點張貼海報，以便向從事普遍被視為自僱行業的人士，宣傳有關信息；以及
- 加強與相關行業的工會及僱主組織的緊密合作，提高有關人士對分辨僱員與自僱人士／判頭的認識。

(II) 為涉及「假自僱」糾紛的僱員提供更方便的諮詢及調解服務

21. 勞工處建議僱員在訂定合約前應小心釐清自己的聘用身份，如有疑問，可向勞工處勞資關係科辦事處查詢。我們的職員會向查詢者解釋僱員與自僱人士所享有的不同權益。我們亦製作了一份資料套，協助查詢者分辨僱員與自僱人士。如果雙方對僱傭關係及《僱傭條例》下應得的權益存有爭議，勞工處會提供調解服務，根據法庭過往的判決協助雙方解決爭議。倘若勞資雙方經調解後仍未能達成協定，有關個案會被轉介勞資審裁處或小額薪酬索償仲裁處，作出裁決。

22. 在工傷個案方面，若僱傭雙方在僱傭關係上存有爭議，勞工處會根據個案的實際情況，並參照法院在裁定僱傭關係時通常考慮的因素以及《僱員補償條例》的規定，為雙方提供協助和意見。如果在提供協助後仍未能解決爭議，有關個案便需交由法院

裁決。勞工處會視乎需要轉介有關僱員予法律援助署，以便該署提供協助。

(III) 加強執法以保障僱員的法定權益

23. 勞工處透過積極的執法行動，致力保障僱員的法定權益。勞工督察主動巡查工作場所，查核僱主有否遵從法例規定，並教育僱員認識勞工法例對他們的保障。如發現僱主涉嫌違反法例的規定，勞工督察會徹查個案，並在有足夠證據的情況下向違例的僱主提出檢控。我們鼓勵懷疑本身被剝削法定權益的僱員作出投訴，並提供僱傭條款的詳細資料，供本處跟進調查。有關人士可透過本處的投訴熱線（2815 2200）作出舉報。由於根據法例，勞工處必須就作出舉報以助執法的人士的身份嚴守保密原則，僱員向勞工處提供資料以便我們進行突擊巡查，並不會損害他們的就業機會，僱員大可安心。

24. 如果有申索人投訴其僱主違反《僱傭條例》拖欠工資或法定權益，但僱主辯稱投訴人是一名自僱人士而並非其僱員，勞工處會查核雙方的實質關係而非只看形式上的關係。如有足夠證據證明申索人應為僱員，而其僱主違反《僱傭條例》，勞工處會向僱主提出檢控。

徵詢勞工顧問委員會

25. 於 2009 年 11 月 4 日，我們曾就這項議題徵詢勞工顧問委員會（勞顧會）的意見。勞顧會的僱主及僱員委員認同我們對修訂《僱傭條例》及《僱員補償條例》以涵蓋自僱人士及／或被不當地標籤為「自僱人士」的僱員所帶出的問題的看法（請參閱上文第 16 及 17 段）。僱員代表表示，雖然他們不排除在將來要求就有關事項立法的可能性，但同意勞工處及僱主代表的看法，認為在現階段，勞工處提出的三管齊下措施是一個較為務實及可取的做法。勞顧會特別要求勞工處加強推廣工作，鼓勵僱員向我們作出舉報以助執法（第 23 段）。他們亦要求勞工處重點向中小企 — 尤其是假自僱較普遍的行業 — 舉辦宣傳活動，讓僱主清楚知悉假自僱的代價沉重且得不償失（第 11 及 12 段）。應委員的要求，勞工處承諾會收集有關假自僱個案的統計數字，以助瞭解有關問題。

未來路向

26. 真正的自僱對經濟發展有所裨益，並且讓市民享有可按照其個人情況獲得及提供服務的彈性；假自僱卻剝奪僱員的權益，且會導致僱主觸犯法紀，因此必須予以遏止。然而，透過法律條文一刀切地界定何謂自僱，無疑為那些有意剝削別人的人提供指引，結果適得其反。雖然有意見認為現時《僱傭條例》及《僱員補償條例》的條文未夠清晰，但正正由於這兩條法例覆蓋的範圍廣闊，可免有所遺漏，因此相對而言較為可取。無論法例如何撰寫，我們相信透過教育及推廣（包括鼓勵那些懷疑因假自僱而受屈的人士向勞工處舉報），以及積極的執法行動，才是處理假自僱問題的關鍵。

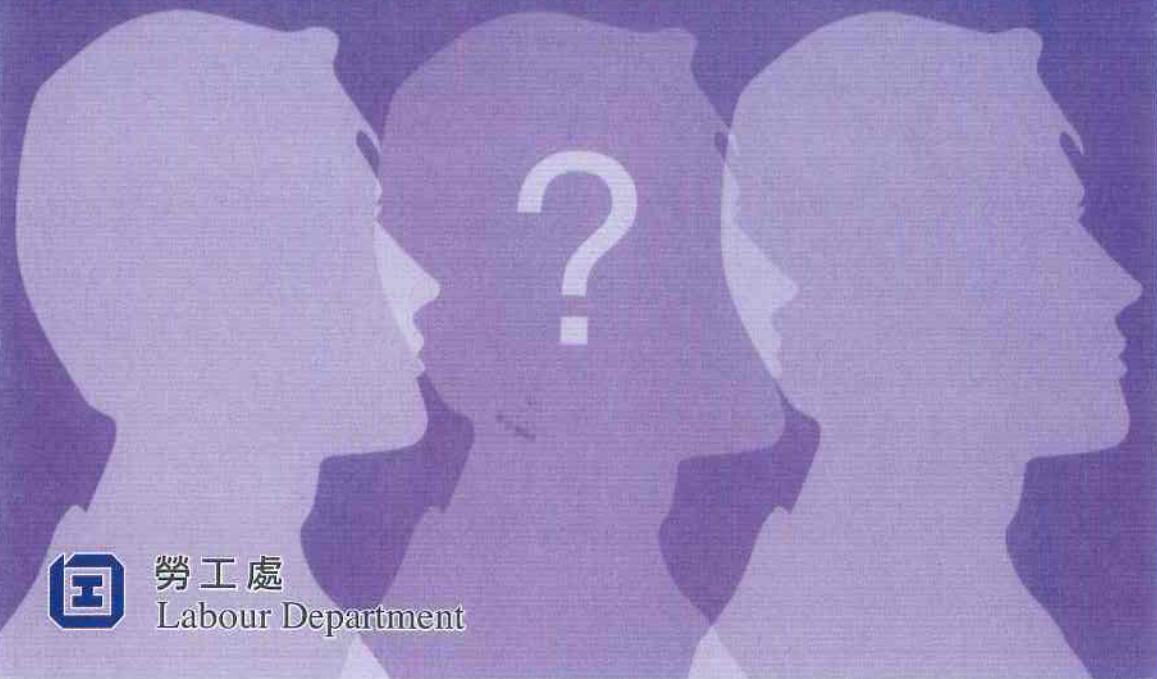
勞工及福利局

勞工處

2009 年 11 月

辨清身份 了解權益

僱員與判頭
或自僱人士



勞工處
Labour Department

辨清身份 了解權益



「僱員」與「判頭或自僱人士」

- 为了避免誤會或爭拗，有關人士在訂定合約前，必須根據雙方的意願，清楚了解彼此合作的性質，辨清自己屬於僱員還是判頭或自僱人士的身份，才能確保權益。

如何分辨「僱員」與「判頭或自僱人士」

- 沒有任何單一因素可區別僱員與判頭或自僱人士。要分辨這兩種身份，需要考慮所有相關的因素，而某個因素該佔多大的比重也沒有一成不變的定律。常見的重要因素包括：

- 報酬的計算方法及工作範圍
- 對工作程序的控制權
- 生產工具及物料的擁有與提供
- 可否僱用幫工
- 對業務風險的承擔（盈利或虧本的風險）
- 保險及稅務的責任
- 行業或專業的傳統結構及慣例

- 每個個案的實際情況均有不同，如有爭議，最後的詮釋，須以法庭的判決為依歸。

重點提示 - 僱員方面

- 在訂立僱傭合約前，必須清楚誰是自己的僱主。如有需要，可按《僱傭條例》的規定，在入職前以書面要求僱主，提供有關僱傭條件的書面資料。
- 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》下有關不合理更改僱傭合約條款的規定，向僱主提出補償申索。此外，僱員亦可根據普通法，視有關轉變為變相解僱，向僱主追討解僱補償。
- 僱員如欲轉為判頭或自僱人士，必須非常審慎評估利弊，包括可能因此而喪失的僱傭權益。

「僱員」與「判頭或自僱人士」在權益方面的一些分別

權益	僱員	判頭或自僱人士
受《僱傭條例》的基本保障，如屬「連續性合約」 ^{註一} ，可享有有薪年假、法定假日薪酬、疾病津貼、遣散費或長期服務金等僱傭權益	✓	✗
受《僱員補償條例》保障，包括享有工傷病假及補償	✓	✗ ^{註二}
受《強制性公積金計劃條例》保障並享有僱主供款	✓	✗ ^{註三}

註一 僱員如連續受僱於同一僱主4星期或以上，而每星期最少工作18小時，他的僱傭合約便屬「連續性合約」。

註二 判頭或自僱人士應考慮為工作時發生的意外購買個人意外保險。

註三 判頭或自僱人士須自行參加強積金計劃並作出供款。

重點提示 - 僱主方面

- ◆ 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》下有關不合理更改僱傭合約條款的規定，向僱主提出補償申索。此外，僱員亦可根據普通法，視有關轉變為變相解僱，向僱主追討解僱補償。
- ◆ 僱主如欲與他人訂立判頭或自僱人士的合約，必須非常審慎評估所涉及的風險。即使僱主聲稱僱員為判頭或自僱人士，或僱員在合約中自稱為自僱人士，但如果雙方實質上存在僱傭關係，僱主仍須履行他在有關法例下的責任。以下簡述兩個法院個案，以供參考：

法院個案一

原告人指被告公司僱用他為木工匠。由於遭被告公司拖欠薪金達四個月，所以原告人在合約終止後向被告公司追討欠薪及遣散費或長期服務金。被告公司則稱原告人為獨立承辦商而非其僱員，只承認尚欠原告人工作費用，但拒絕支付遣散費或長期服務金。

高等法院裁定原告人為被告公司的僱員，理由包括：被告公司對原告人工作的品質有所監控；原告人沒法基於損益的考慮因素而參與控制成本或制定價錢；原告人未曾亦從未獲告知可以自行僱用幫工；所有材料和生產工具均由被告公司提供；以及被告公司曾多次替原告人申報稅項等。此外，法官亦不接納被告公司以沒有向原告人支付疾病津貼、法定假日薪酬及年假薪酬為抗辯理由。因此，法院裁定被告公司須向原告人支付欠薪及遣散費。

(詳情請參閱勞資審裁處上訴案件1996年第1418號)

法院個案二

申索人為一名銷售員，在被告公司安排的指定百貨公司內銷售被告公司的產品。最初，雙方並無簽訂書面合約，其後申索人簽署了一份自僱合約，報酬是每天300元，另加按每日銷售額計算的佣金，被告公司每月再按申索人的收入支付2.5%予申索人作為強積金供款。合約終止後，申索人向被告公司追討代通知金、有薪年假、法定假日薪酬及遣散費。被告公司則指與申索人並無僱傭關係。

勞資審裁處基於各種因素，包括被告公司給予申索人每日300元作為底薪；被告公司負責安排銷售場地及提供貨品，並透過有關的百貨公司監管申索人的出勤及工作；申索人須按被告公司的指引銷售貨品；以及申索人無需出資或承擔商業風險，也不能聘請幫工等，裁定申索人得直。

被告公司不服判決，提出上訴，但被高等法院駁回。法官指出，縱然申索人曾推辭到被告公司安排的地點工作，但不能基於這獨立事例而推翻被告公司有對申索人行使作為僱主的控制權。另外，被告公司如果不是僱主，斷無理由會額外每月多付佣金的2.5%予申索人，讓她供強積金。此外，即使申索人曾簽署一份自僱合約，又自行保管客戶的資料，但將這些論點和其他因素一併考慮時，並不足以推翻雙方有僱傭關係的裁斷。

(詳情請參閱勞資審裁處上訴案件2006年第11號)

辨清身份
？
了解權益

本單張旨在簡介「僱員」與「判頭或自僱人士」的分別。單張內提及的法例及法院個案，其條文的詮釋及內容細節，應以有關法例原文及法院判辭為依歸。

查詢



2717 1771 (此熱線由「1823 電話中心」接聽)



<http://www.labour.gov.hk>



親臨勞工處勞資關係科辦事處查詢

勞工處勞資關係科各分區辦事處地址

香港	
東港島 香港灣仔告士打道5號 稅務大樓34樓	西港島 香港薄扶林道2A 西區裁判署3樓
九龍	
南九龍 九龍旺角聯運街30號 旺角政府合署2樓	西九龍 九龍長沙灣道303號 長沙灣政府合署10樓1009室
東九龍 九龍新蒲崗太子道東698號 寶光商業中心12樓1206室	觀塘 九龍觀塘鯉魚門道12號 東九龍政府合署6樓
新界	
葵涌 新界葵涌興芳路166-174號 葵興政府合署6樓	屯門 新界屯門屯喜路2號 屯門栢麗廣場27樓2720室
沙田及大埔 新界沙田上禾輦路1號 沙田政府合署3樓304-313室	荃灣 新界荃灣西樓角道38號 荃灣政府合署5樓

2009年10月

僱員補償

「自僱」與「受僱」 人士 須知



勞工處

僱員若在受僱工作期間因工遭遇意外而引致受傷或死亡，僱主在一般情況下須對僱員負起《僱員補償條例》下的補償責任。

根據《僱員補償條例》，次承判商的僱員因工受傷，如未能成功向其僱主追討補償時，他有權直接向有關總承判商索取補償。受傷僱員可以書面要求僱主（即次承判商）提供總承判商的名稱及地址，以便向總承判商提出索償要求。

在工傷補償的申索案件中，僱主即使能出示合約顯示工人是屬於自僱形式的分包承判商，即俗稱的「包頭」、「判工」或「判頭」，法院仍有權根據個案中的事實，裁定雙方是否有「僱傭關係」。如果雙方有「僱傭關係」，僱主便須根據《僱員補償條例》向因工受傷的工人作出補償。

法院個案參考：

香港特別行政區高等法院上訴法庭在審理1998年第273號民事上訴案時，裁定一名搭棚工人在工作時從高處墜下身亡，其家人可根據《僱員補償條例》獲得補償。在該個案中，僱主聲稱他已將工程分判了給該搭棚工人，所以該工人是獨立承判商，屬於自僱人士而並非他的僱員。但是，法院在詳細分析有關証供及案中的事實後，最終裁定該工人是以僱員身份而不是獨立承判商的身份工作，僱主須負起工傷補償的責任。以下是法院在驗證僱傭關係時的考慮因素。（案件編號：CACV273/98）

法院驗證「僱傭關係」及「承包關係」的考慮因素：

- (一) 雙方有否議定以一筆固定的報酬做整件工作，及工作是否有固定的範圍。但需注意，在僱傭關係中，雙方有時候亦會商議以每一件工作來計算工資。
- (二) 僱主在工作上有沒有控制權。一般而言，僱主在生產程序、時間及工作方式上的控制權越大，則這因素越是傾向顯示雙方有僱傭關係。
- (三) 工人是否自備工具。僱主一般都會為其僱員提供工作時所需要的器材及工具。但需注意，在很多行業中，僱員都會隨身帶備自己最常用的工具。
- (四) 有否僱用幫工，誰人決定幫工的聘請及解僱。如果僱主有僱用其他員工協助工人工作，則這因素傾向顯示工人是僱主的另一個僱員的可能性較高。
- (五) 工人所受的財務風險有多大。一般僱員，即使以件工形式受僱，都不須承擔賺蝕的風險。
- (六) 投資及管理的責任有多重。一般的僱員並沒有投入資金或參與管理的責任。
- (七) 工人透過工作上的有效管理賺取利潤的機會有多大。一般的僱員並沒有這種機會。
- (八) 法院認為相關的其他因素。例如雙方的意願。

自僱人士應考慮投購個人意外保險

自僱人士由於並不受到《僱員補償條例》的保障，所以他們應小心評估其工作的危險性，並投購適當金額的個人意外保險，以保障其個人及家人的利益。但值得注意的是，投購個人意外保險者未必一定就是自僱人士，因為僱員也可以自行投購個人意外保險，以增強其受保障的程度。

受僱人士注意

受僱人士應確定其僱主已持有有效的工傷補償保險單。一般僱主（家庭傭工的僱主除外）需在工作場所的當眼處，展示有效的保險單通告。僱員如發現僱主並未持有有效的工傷補償保險單，應盡早通知勞工處（電話：2815 2200）。

勞工處僱員補償科辦事處地址：

香港辦事處 (香港及離島區個案)	香港軒尼詩道130號 修頓中心16字樓
九龍辦事處 (九龍區及政府僱員個案)	九龍長沙灣道303號 長沙灣政府合署10字樓
荃灣及葵涌辦事處 (荃灣、葵涌及新界西區個案)	荃灣西樓角道38號 荃灣政府合署6字樓
沙田辦事處 (沙田及以北區域個案)	新界沙田上禾輦路1號 沙田政府合署2字樓
死亡案件辦事處	中環統一碼頭道38號 海港政府大樓6字樓

勞工處網址：<http://www.labour.gov.hk>

勞工處電話諮詢服務：2717 1771
(由「1823」政府熱線接聽)

2006年12月版

附件 B

年份	規定最低工資
1999	3,670元
2000	3,670元
2001	3,670元
2002	3,670元
2003	3,270元
2004	3,270元
2005	3,320元
2006	3,400元
2007	3,480元
2008	3,580元
2009	3,580元

新 聞 公 報

外籍家庭傭工的規定最低工資

政府今日(星期二)公布，本港外籍家庭傭工在二月三日或之後簽訂僱傭合約時，規定最低工資將是每月三千六百七十元，較現時的三千八百六十元減少一百九十元或百分之五。

政府發言人說：「和以往檢討一樣，我們在訂定新的規定最低工資時，已經考慮自上次檢討後，本地工人薪酬及收入的變化，以及香港的經濟情況。」

「香港經濟正處於困難的調整時期，失業率高企，例如預測一九九八年全年本地人均生產總值下降約百分之七，一九九八年第三季的全港家庭入息中位數，也較去年同期減少百分之五點二。至於一九九八年第三季本地服務工作人員的名義工資指數較去年同期並沒有增加。預計有關情況不會在短期內改善。」

「政府考慮過這些因素後，決定把外籍家庭傭工的規定最低工資下調約百分之五。」

「新的規定最低工資將適用於在二月三日或以後簽署的合約，在二月三日前簽署的合約將不會受到影響。如果僱傭合約是在二月三日前簽署，僱主應該依照合約上列明的工資水平支付工資，直至合約屆滿為止。」

發言人補充說：「根據《僱傭條例》，僱主如支付少於現時已生效的合約所訂的工資，一經定罪，可判罰款二十萬元及監禁一年。工資如果低於合約規定的水平，外籍家庭傭工應向勞工處投訴。」

「僱主可隨時給予外籍家庭傭工高於規定最低工資的薪酬，以示獎勵他們的忠心、長期服務和經驗。」

截至一九九八年十二月三十一日，在香港工作的外籍家庭傭工大約有十八萬人。

就申請入境簽証或延期逗留方面，僱主如對遞交外籍家庭傭工的僱傭合約有任何查詢，可致電入境事務處(電話二八二四 六一一一)。

完

一九九九年二月二日(星期二)

外籍家庭傭工的規定最低工資維持不變

政府發言人今日（星期一）宣布，本港外籍家庭傭工新簽訂僱傭合約的規定最低工資，將維持不變，即每月三千六百七十元。

政府發言人說：「和以往的檢討一樣，政府在訂定新的規定最低工資時，已經考慮自上次檢討後，本地工人薪酬及收入的變化，以及香港的經濟情況。」

「本地工人薪酬大致保持穩定。同時，本港經濟現仍處於調整期。」

「政府考慮過這些因素後，決定維持外籍家庭傭工的規定最低工資不變，直至在二〇一一年進行的下一年度檢討為止。」

「根據《僱傭條例》，僱主如支付少於現時已生效的合約所規定最低工資，一經定罪，可被判罰款二十萬元及監禁一年。」

完

二〇一一年一月三十一日（星期一）

外籍家庭傭工的規定最低工資維持不變

政府發言人今日（一月三十一日）宣布，本港外籍家庭傭工新簽訂僱傭合約的規定最低工資將維持不變，即每月港幣三千六百七十元。

政府設立最低工資，目的是保護本地工人免受外地廉價勞工影響，同時亦保障外地勞工免遭本地僱主剝削。

發言人說：「雖然本港經濟由一九九九年第四季開始明顯復甦，本地工人薪酬大致保持穩定。」

「政府經過考慮相關行業本地工人薪酬及收入的變化，以及自上一次檢討以來香港的經濟情況，決定將外籍家庭傭工的規定最低工資維持在每月三千六百七十元的水平。」

根據《僱傭條例》，僱主如支付少於現有僱傭合約所規定的最低工資，即屬違法，一經定罪，可被判罰款港幣二十萬元及監禁一年。

然而，僱主可隨時給予外籍家庭傭工高於規定最低工資的薪酬，以示獎勵他們的忠誠、長期服務和經驗。

完

二 一年一月三十一日（星期三）

新聞公報

 [寄給朋友](#) | [政府主網頁](#)

外籍家庭傭工的規定最低工資維持不變

政府發言人今日（一月三十一日）宣布，本港外籍家庭傭工的規定最低工資將維持不變，即每月港幣三千六百七十元。

發言人說：「鑑於本地經濟及就業情況並不明朗，我們會密切監察經濟及就業情況，並在收集到更能反映近期經濟趨勢的最新數據後考慮是否有需要再作檢討。」

政府設立最低工資，目的是保護本地工人免受外地勞工影響，同時亦保障外地勞工免遭本地僱主剝削。政府每年均會就規定最低工資進行檢討。

根據《僱傭條例》，僱主如支付少於現有僱傭合約所規定的最低工資，即屬違法，一經定罪，可被判罰款港幣二十萬元及監禁一年。

然而，僱主可隨時給予外籍家庭傭工高於規定最低工資的薪酬，以示獎勵他們的忠誠、長期服務和經驗。

完

二 二年一月三十一日（星期三）

 [寄給朋友](#)

政務司司長就《人口政策專責小組報告書》發表立法會發言全文

* * * * *

以下為政務司司長曾蔭權今日（二月二十六日）在立法會就《[人口政策專責小組報告書](#)》發表的發言全文：

主席女士：

我十分感謝您容許我在今天的會議發表《人口政策專責小組報告書》。

行政長官去年7月在第二個任期的就職講話中，承諾制訂人口政策。去年9月，我為此成立了人口政策專責小組，小組成員包括財政司司長，八名主要官員和相關的部門首長。

專責小組的責任，是在去年年底之前制訂一個全面的人口政策。由於時間緊迫，專責小組集中分析了香港的人口特徵；從人口發展趨勢中找出香港面臨的重大挑戰和難題；確立人口政策要達到的目標，並提出一套短期到中期內採取的政策措施，以達到這個目標。

人口特徵

相對於世界大部分地方，香港市民的壽命較長，生育率則較低。據最新的統計數字，香港女性平均活到85歲，男性為78歲。在70年代初期，香港女性和男性的壽命分別約為75歲和67歲。

此外，香港也是世界生育率最低的地方之一。在2001年，香港女性一生平均只生育0.9胎，遠遠低於自然更替水平，這通常是指每名婦女一生平均生產2.1胎。

綜合而言，這表示香港人口與其他發達經濟體系一樣，正在急劇老化。根據人口發展趨勢預測，到了2031年，我們的人口當中，每四個人就有一個年屆65歲或以上；其中85歲或以上的人口會增加兩倍，從6萬7千人增加到20萬9千人。總人口會增加三成，從2001年的672萬，增加到2031年的872萬，但勞動人口只會增加8%，從343萬增加到370萬。

這表示，到了2031年，會有500萬人，即人口的58%，不再參與經濟活動。

按照單程證計劃，我們每年要從內地吸納超過5萬5千多名移民。除了出生的人口外，持單程證的來港人士，是我們人口增長的主要來源之一。很多新來港的成年人，工作技能和教育水平普遍偏低。香港當前一項要務，就是協助他們提升技能，增加他們

在勞動市場的競爭力，以符合我們經濟的需要。

另一方面，雖然本地人口的教育程度正不斷提高，但隨著全球化令競爭加劇，各個發達的經濟體系爭相發展高增值和以知識為本的經濟，因此，我們的勞動人口也越來越需要掌握更高的技能，以配合這種轉變。此外，新來港工人不斷增加，但非技術職位卻日漸減少，形成了僧多粥少的局面。

政策目標

主席女士，我們的市民刻苦勤勞，善於應變，他們很明白香港今後的成功，取決於向知識為本的經濟轉型。我們都完全明白，必須確保我們的人口有能力長遠保持經濟活力。我們都期望可以不斷提高生活素質和水平。

基於以上各點，也考慮到香港人口的特點，專責小組認為，人口政策的首要目標，是要讓香港人口有能力維持香港的長遠經濟和社會發展。

我們建議的人口政策，是為了致力提升我們人口的整體素質，以實現我們成為知識型經濟體系和世界級城市的理想。為此，我們要應付人口老化問題，建立積極、健康老年的新觀念，推動新來港人士融入社會，而更重要的，是保證我們的經濟能夠長期持續發展。我們認為，如果能達到這些目的，便可以穩步改善我們市民的生活水平。

人口是個非常複雜的問題。政府的所有政策，幾乎都對人口問題有不同程度的影響。因此，這個報告書涉及廣泛的公共政策。我們希望，落實報告書的建議，可以訂定一套連貫一致的措施，以達到人口政策的目標。

應付人口老化及生育率偏低

專責小組非常審慎研究過我們極低的生育率。我們的確有需要為我們的人口注入新血。可是，生兒育女是個人事情，我們應當尊重每對夫婦的決定。因此，我們認為，政府不宜實施鼓勵生育的特殊政策。

然而，我們認為目前削減第三名和其後各名子女免稅額的做法，與我們必須增加人口的政策有所違背。專責小組建議，政府應當劃一給予家庭每一個孩子都有免稅額，而無須理會有多少個孩子。

單程證計劃是我們人口增長和人口結構的最重要因素。我們的人口去年增加了0.7%，其中只有28%屬於自然增長，約有72%全屬新移民，大部分是根據單程證計劃來港。鑑於這計劃如此重要，我們對計劃作出了檢討。在人口政策制訂的過程中，特區政府曾與內地負責這項計劃的部門聯絡。

專責小組了解到，除非我們的生育率大幅回升，否則，香港

的人口增長會越來越依賴外來移民。我們尊重家庭團聚的權利，尊重《基本法》賦予的居港權，認為現時每天從150個單程證入境配額中撥出60個給有居港權兒童的做法是恰當的。我們建議，這60個配額，只可撥給這些兒童，不能讓與其他類別的單程證人士使用。

這將有助這些兒童盡可能在幼年時移居香港。有學術研究發現，九歲之前移居香港的兒童，在學業上與本地出生的兒童沒有差別。

目前的制度更會作出一些改進，讓這些兒童可以靈活安排移居香港的時間。他們在得到批准後，可以選擇暫時保留在內地的戶籍，直到內地的父或母也獲得批准，才一同移居香港。這將有助消除過去經常出現家庭分離的痛苦。

我們已與內地當局達成協議，把長期分隔兩地配偶類別每日30個名額中的剩餘名額，繼續給予廣東的港人內地配偶使用，以縮短廣東方面的輪候時間。我們又鼓勵這些人在申請單程證後，盡快申請雙程證來港，一方面讓他們與家人經常在一起，另一方面又可以熟習香港的生活環境，以便決定日後是否來港定居。

目前，每天150個單程證名額的安排會維持不變。特區政府會繼續就名額分配問題，與內地當局密切聯繫。若發現需求下降，我們會與內地當局研究減少配額。

至於我剛才提出有關單程證計劃的主要改動，經中央人民政府的同意並通過內地有關的立法程序，便會實施。

隨著主要勞動年齡人口下降，我們的勞動人口亦會縮減。我們必須採取措施，以減少長者對社會的依賴，並提高長者的生產力。我在此促請大家，以正確的態度來看待人口老化問題。儘管長者人口不斷增加會帶來種種挑戰，但人口老化正好證明，我們的公眾健康政策以至社會和經濟發展都非常成功。

我們認為，為了提倡積極健康的老年生活，有必要重新審視和界定退休及老年的概念。我們要讓市民重新認識長者的角色，他們不一定需要協助，而是能夠和願意作出貢獻的一群。我們的長者政策應該以此為基礎。

無論是年輕一代還是政府，都應該承擔照顧長者的費用。他們為我們較年輕一代的成長、教育和成才作出不少貢獻。不過，我們也必須承認，如果把較大比例的資源用於長者醫護服務，則用於生產投資、撥給生產力較高的年輕成員的資源就會相應減少。我們務必要有遠大眼光，找出切實可行的方法，為有需要的長者制訂一套持續有效的經濟支援制度。 生福利及食物局現正進行有關研究。

提高人口素質

短期內，人口數量不會構成危機。我們會繼續吸納新來港人士，以緩和人口老化和勞動人口縮減的速度。然而，單單從數量著手解決不了問題。我們務必要從人口的素質入手，提升我們的技能，以符合經濟轉型的需要。

由於大部分新來港人士是以家庭團聚的理由獲准來港，我們不可能像吸納技術移民一樣，把沒有高學歷、不具先進技能者拒諸門外。我們會繼續為不同年齡的新來港人士提供適當的教育、培訓和技能提升計劃。

事實上，教育投資是行政長官的工作重點之一。我們會雙管齊下，以應付本港經濟對人力的需求。首先，是提高全港市民的一般教育水平；其次，是鼓勵現有工作人口提升技能和持續進修。我們成立了人力發展委員會，將會就人力計劃和發展訂出策略性和協調的措施，以應付我們經濟不斷轉變的需求。

主席女士，為了使香港能夠克服經濟轉型的挑戰，我們不能單靠自己培養人才來提高人口資本的素質。實際上，網羅人才和技術，已成為全球各個經濟發達體系經濟成敗的關鍵。

香港既然要從世界各地吸納最優秀、最傑出的人才，則人口眾多、發展迅速的內地，也是我們吸納人才的對象。我們將放寬吸納內地專才和優才的安排，取消現時對某些行業以及獲批人士不能與直系親屬一起來港等限制。我們並會積極採取措施，吸引更多內地商人來港開辦業務。這些措施會由2003年7月起實施。我們相信，有關措施不但可擴大香港人才資源，應付發展知識型經濟的需要，更會加強我們人口結構的競爭力。

我們除了要吸納工商業人才外，還要從內地吸納不同範疇的人才，例如藝術和體育人才，好把香港建設成為一個多元化的世界級城市。教育統籌局會在今年九月推行一系列措施，吸引更多海外學生到香港接受高等教育和修讀研究生課程。我們認為這將為香港的高等教育院校締造多元化的語言和文化環境，奠定香港知識與技能的重要基礎，加強香港的國際都會地位。

此外，隨著越來越多香港家庭的子女到海外接受教育，我們也要努力鼓勵這些年輕人返回香港生活和工作。

我們會放寬目前的政策，吸引投資移民，增強我們的經濟力量。我們建議，從今年下半年起容許外地投資者移居香港。這是指那些有能力在香港作大量投資，但不想經營企業的人士。

我們建議，投資的最低金額是港幣650萬元。合資格的申請人在選擇投資哪些項目時，可以享有適當的靈活性。投資類別可包括房地產和特定的金融資產。新政策將適用於外國公民、澳門特別行政區居民和台灣居民。由於內地有外匯管制，新政策在目前階段不適用於內地居民。對於內地商人，我們會鼓勵他們多利用目前的多次往返簽證制度到香港，找尋投資機會。我們將考慮修訂《入境條例》，容許旅客在香港進行各類與商業有關的活動。我們相信，這些新政策會有助搞活香港特別行政區的經濟，

從而增加就業機會。

人口融合與長遠承受能力

主席女士，香港有相當數目的暫住人口，包括輸入的低技術工人，只要有人僱用他們，便可留在香港。

目前，這個類別的人口約有24萬，大部分是家庭傭工。另有很小部分是根據補充勞工計劃輸入的工人。

雖然過去幾年經濟不景氣，但沒有跡象顯示外籍家庭傭工的輸入放緩。他們享用多項本地設施和服務。由於他們人數眾多，且不斷增加，我們在這次研究中，也檢討了外籍家庭傭工的政策。

專責小組承認，外籍家庭傭工對需要全職傭工寄宿的家庭確實作出貢獻，他們的服務是本地的家庭傭工未必能夠提供的。我們認為，本地與外籍家庭傭工，是兩個截然不同的市場。

為減少出現濫用情況和減低外傭取代本地工人職位的機會，專責小組認為，當局應該採取一些改善措施，令輸入外傭的機制更加健全。

自1992年制訂《僱員再培訓條例》以來，僱主如輸入外來工人，便須繳付徵款。這是一項行之已久的原則，規定僱主如選擇僱用外來勞工而不是本地工人，便應向訓練及再培訓計劃繳款。目前，政府只向根據“補充勞工計劃”輸入勞工的僱主徵款。我們建議，外籍家庭傭工的僱主也應繳付相同的徵款，目前是每月400元。這項徵款將根據《僱員再培訓條例》的規定收取，並由2003年10月1日起實施。按照“補充勞工計劃”的現行安排，徵款須由僱主先行繳付，所有新訂合約和續訂合約均須繳付徵款。為了讓僱主較有彈性，僱主可選擇分四期繳交徵款，即每期繳交2,400元。第一期徵款須在外籍家庭傭工獲發簽證前繳交。參加“補充勞工計劃”的僱主也同樣可分期繳款。

《僱員再培訓條例》也規定，假若外來僱員在取得簽證後沒有抵港，又或者抵港之後未能完成僱傭合約，所繳徵款將不獲退還；但若僱主在四個月之內重新申請一名外來僱員來港，入境處處長在計算應付徵款的數額時，會計入有關餘款的數額。

正如我剛才所說，面對經濟下調、高失業及經濟轉型，我們迫切需要提升勞動人口的技術水平，並為他們提供終身教育。由於社會對這些資源需求日益殷切，我們極須擴大徵款的來源。基於這些考慮因素，我們認為外籍家庭傭工的僱主，與其他聘用外來勞工的僱主一樣，也應為訓練和再培訓本地勞動人口出一分力。

外籍家庭傭工的最低工資在1999年調整之後，本地各項經濟指數均顯著下調。今年4月1日或之後簽訂僱員合約的外籍家庭傭工，其每月最低工資，將減少400元。勞工處與入境處將加強執

法，防止濫用外籍家庭傭工，例如扣減工資、做非家務工作或兼職。我們希望，這有助防止剝削外來工人，並增加本地家務傭工的就業機會。

主席女士，眾所周知，香港正面臨嚴峻的財政局面，財政赤字龐大。

香港很多公共服務得到大量公帑資助。社會各界認為，政府有必要從速檢討社會服務與其他服務的公共開支，在人口老化、新來港人士繼續湧入的情況下，尤其要這樣做。

目前，某些受資助的服務，例如租住公共房屋和社會保障福利，要求申請人符合特定的居港規定，但其他一些公共服務則沒有這樣的規定。本港的公共醫療服務，不但永久與非永久香港居民可以享用，暫居人口例如外籍家庭傭工、輸入勞工和包括持雙程證的訪港旅客，都可以享用。

專責小組認為，應利用制訂人口政策的機會，處理這種不合理的現象。我們首先研究了綜援與公共醫療服務的問題，兩者在2001/02年度共佔公共經常性開支的22%。

我們認為，有充分理據劃一規定所有獲大量資助的社會服務和公共醫療護理服務，只供在香港住滿七年或以上的人士享用。

以住滿七年作為符合享用服務資格，是反映了居民在一段持續時期對香港經濟的貢獻。關於綜援，在特殊情況下，社會福利署署長可以體恤的理由酌情向未符合規定者發放津貼。這新規定的實施日期容後決定。所有現時在港的居民將不會受新措施影響。新措施的實施對象是年滿十八歲或以上的人士，年幼兒童將獲豁免。

我們又建議，這一居住年限的規定原則上適用於使用資助公共醫院和護理服務的人士。新措施會由本年4月1日起生效，首先向雙程證人士和訪港旅客實施。至於其他受這新規定影響的居民，生福利及食物局將首先深入研究措施對他們的影響，然後才考慮長遠向他們實施這項措施的時間和方式。

主席女士，我要強調，實施這些措施，是為了確保我們向香港居民提供福利時，能夠合理分配資源。

處理這個複雜的問題時，我們既要照顧各方面的利益，也要考慮長遠的財政問題，在兩者之間取得平衡。我們也參考了其他地方規定享用公共福利資格的做法。

香港是自由、開放的都會社會。這裏除了自由開放，機遇處處；我們的市民也勇於創業、敏於創新；我們會繼續向珍愛這些特點的移民大開中門。同時，我們鼓勵新來港人士自力更新。

我們相信，繼續向新移民提供再培訓和技能訓練，將能夠提升他們的技能，有助他們融入社會。我們也促請社會以積極態度

對待新移民，他們不少人已在香港取得傑出的學術和商業成就。

必須定期檢討

專責小組在六個月的工作期間，分析了人口發展趨勢對社會和經濟所產生的主要挑戰。也探討了一套將於短期和中期採取的實際措施，以應付這些挑戰。

對這問題進行的研究後，我認為，影響香港人口狀況的很多因素，往往不是政府可以控制的，其中有市場的因素，我們亦須尊重個人的選擇。此外，相關的問題日後也難免會有改變。

更重要的是，香港與珠江三角洲越來越緊密融合。隨著兩地往來的人越來越多，香港的人口發展將受到深遠影響。

因此，我們必須不斷檢討本港的人口政策。專責小組建議，政府需要調撥資源以便定期檢討各項政策措施的執行，繼續監察人口政策，以及跟進長遠問題的發展。

本報告書的發表，並不是宣布一項艱巨工作的結束，而是意味著一項艱巨工作剛告開始。我懇請立法會議員和社會各界，支持這一項對我們和子孫後代有深遠影響的重要的工作。

主席女士，我們今天可能沒有足夠時間深入討論人口政策各方面的問題。假若各位議員希望這樣做，我十分樂意在星期五的內務委員會會議上，進一步探討這個問題。各有關的決策局也已作好準備，就各自的政策措施向各有關事務委員會匯報。

完

二 三年二月二十六日（星期三）

 [現場/英文/粵語](#)

 [寄給朋友](#)

外籍家庭傭工的規定最低工資維持不變

政府發言人今日（五月十日）宣布，本港外籍家庭傭工的規定最低工資將維持在現時每月港幣三千二百七十元的水平。

政府定期就外籍家庭傭工規定最低工資進行檢討。在釐訂規定最低工資時，政府會考慮香港的整體經濟和就業市場情況，包括相關工資和物價的變動，以及勞工市場情況等一籃子的經濟指標。

根據《僱傭條例》，僱主如支付少於現有僱傭合約列明的規定最低工資，即屬違法，一經定罪，可被判罰款港幣二十萬元及監禁一年。

僱主可給予外籍家庭傭工高於規定最低工資的薪酬。

完

二 四年五月十日（星期一）

調整外籍家庭傭工的規定最低工資

政府發言人今日（五月十八日）宣布，本港外籍家庭傭工的規定最低工資將自明日（五月十九日）起調高50元(百分之一點五)，即由每月3,270元增加至3,320元。

新的工資水平適用於所有在今年五月十九日或以後簽署的僱傭合約。

政府定期就外籍家庭傭工的規定最低工資進行檢討。在釐訂規定最低工資時，政府會考慮香港的整體經濟和就業情況，包括相關工資和物價的變動，以及勞工市場情況等一籃子的經濟指標。

在今年五月十八日或以前按當時規定最低工資每月3,270元簽署的合約，如果在今年六月十五日或以前送抵入境事務處，該處亦會處理有關申請。

根據《僱傭條例》，僱主如支付少於現有僱傭合約列明的工資，即屬違法，一經定罪，可被判罰款二十萬元及監禁一年。

僱主可選擇給予外籍家庭傭工高於規定最低工資的薪酬。

完

二 五年五月十八日（星期三）

調整外籍家庭傭工的規定最低工資

政府發言人今日（五月三十日）宣布，本港外籍家庭傭工的規定最低工資將由明日（五月三十一日）起調高80元，即由每月3,320元增加至3,400元。

新的工資水平適用於所有在今年五月三十一日或以後簽署的僱傭合約。

政府定期就外籍家庭傭工的規定最低工資進行檢討。在釐訂規定最低工資時，政府會考慮香港的整體經濟和就業情況，包括相關工資和物價的變動，以及勞工市場情況等一籃子的經濟指標。

在今年五月三十日或以前按當時規定最低工資每月3,320元簽署的合約，如果在今年六月二十七日或以前送抵入境事務處（入境處），該處亦會處理有關申請。這項安排可讓僱主有充足時間完成所需手續，並把五月三十日或以前所簽署的合約送抵入境處，以辦理有關申請。

根據《僱傭條例》，僱主如支付少於現有僱傭合約列明的工資，即屬違法，一經定罪，可被判最高罰款三十五萬元及監禁三年。

僱主可選擇給予外籍家庭傭工高於規定最低工資的薪酬。

完

2006年5月30日（星期二）

香港時間16時30分

 [列印此頁](#)

新聞公報

調整外籍家庭傭工的規定最低工資

政府發言人今日（六月五日）宣布，本港外籍家庭傭工的規定最低工資將由明日（六月六日）起調高80元，即由每月3,400元增加至3,480元。

新的工資水平適用於所有在今年六月六日或以後簽署的僱傭合約。

政府定期就外籍家庭傭工的規定最低工資進行檢討。在釐訂規定最低工資時，政府會考慮香港的整體經濟和就業情況，包括相關工資和物價的變動，以及勞工市場情況等一籃子的經濟指標。

在今年六月五日或以前按當時規定最低工資每月3,400元簽署的合約，如果在今年七月三日或以前送抵入境事務處（入境處），該處亦會處理有關申請。這項安排可讓僱主有充足時間完成所需手續，並把六月五日或以前所簽署的合約送抵入境處，以辦理有關申請。

根據《僱傭條例》，僱主如支付少於現有僱傭合約列明的工資，即屬違法，一經定罪，可被判最高罰款三十五萬元及監禁三年。

僱主可選擇給予外籍家庭傭工高於規定最低工資的薪酬。

完

2007年6月5日（星期二）

香港時間16時31分

新聞公報

調整外籍家庭傭工的「規定最低工資」

政府發言人今日（七月九日）宣布，本港外籍家庭傭工的「規定最低工資」將由明日（七月十日）起調高100元，即由每月3,480元增加至3,580元。

新的工資水平適用於所有在今年七月十日或以後簽署的僱傭合約。

政府定期就外籍家庭傭工的「規定最低工資」進行檢討。在進行檢討時，政府會考慮香港的整體經濟和就業情況，包括相關工資和物價的變動，以及勞工市場情況等一籃子的經濟指標。

在今年七月九日或以前按當時「規定最低工資」每月3,480元簽署的合約，如果在今年八月六日或以前送抵入境事務處（入境處），該處亦會按所述工資條款處理有關申請。這項安排可讓僱主有充足時間完成所需程序，並把七月九日或以前所簽署的合約送抵入境處，以辦理有關申請。

根據《僱傭條例》（香港法例第57章），僱主如支付少於現有僱傭合約列明的工資，即屬違法，一經定罪，可被判最高罰款三十五萬元及監禁三年。

僱主可選擇給予外籍家庭傭工高於「規定最低工資」的薪酬。

完

2008年7月9日（星期三）

香港時間16時30分

新聞公報

外籍家庭傭工「規定最低工資」及膳食津貼

政府今日（九月二日）宣布，本港外籍家庭傭工（外傭）的「規定最低工資」將維持在每月3,580元的水平。

此外，若僱主選擇為外傭提供膳食津貼代替免費膳食，津貼將由現時每月不少於300元增加至每月不少於740元，並適用於明日（九月三日）起簽訂的所有新合約。

政府發言人說：「政府定期檢討外傭的『規定最低工資』，今年決定凍結有關水平。政府在進行檢討時考慮了香港的整體經濟和就業情況，包括相關工資和物價的變動，以及勞工市場情況等一籃子的經濟指標。」

政府今年亦檢討了代替免費膳食的膳食津貼，在參考相關的消費物價指數的變動後，決定將津貼提高。

他說：「根據聘用外傭的標準僱傭合約，僱主必須為外傭提供免費膳食，但亦可選擇以膳食津貼代替。」

「容許僱主選擇以膳食津貼代替免費膳食，純粹是為僱主提供特殊情況下的彈性安排。事實上，現時大部份僱主均為外傭提供免費膳食。」

在今日或之前按現時不少於三百元膳食津貼簽署的合約，可於九月三十日或之前送抵入境事務處（入境處）處理。

他補充說：「是項安排讓僱主有充足時間將已簽合約送抵入境處完成有關申請程序。」

僱主可選擇給予外傭更高的工資及膳食津貼。

完

2009年9月2日（星期三）

香港時間16時30分