

★ 法人法語

香港律師會
社區關係委員會

每年暑假都會有很多僱主聘請學生僱員，但僱主是否需要向這些學生僱員支付法定最低工資呢？

根據《最低工資條例》第七(四)及七(五)條，法定最低工資不適用於實習學員或正處於獲豁免學生僱用期的工作經驗學員。

那麼僱主需要甚麼證明才能確保得到上述的豁免呢？其實，僱主在聘請任何學生僱員前應先向該學生僱員要求以下證明文件才可能獲得豁免：

(一)若為實習學員：一份教育機構發出的文件或其副本，以顯示有關工作期是在與該教育機構正向該實習學員提供的課程(該課程屬《最低工資條

例》第二條中「實習學員」的定義所涵蓋的類別)有關連的情況下，由該教育機構安排或認可的；或

(二)若為工作經驗學員：(a)教育機構發出的文件或其副本，以顯示該工作經驗學員於有關獲豁免學生僱用期開始時，正修讀該教育機構提供的課程(該課程屬《最低工資條例》第二條中「工作經驗學員」的定義所涵蓋的類別)；及(b)工作經驗學員提供的法定聲明或其副本，以核實該工作經驗學員不曾於同一公曆年內開始另一段獲豁免學生僱用期。

以上證明文件僱主亦須按《僱傭條例》第四十九

聘請學生僱員須知

A(四)條備存的。如觸犯本條，一經定罪可處第三級罰款(即港幣一萬元)，僱主亦很可能需要向學生僱員支付法定最低工資。希望讀者們如果日後以僱主身分聘請學生僱員時注意一下所需的證明文件。



羅日朗
執業律師

香港律師會鄭重聲明，本文內容純屬個人意見，並不代表香港律師會立場。任何人士如因文章所載或漏載的資料而引致任何損失或損害，香港律師會及撰寫文章的律師絕不承擔任何責任。

本文於2021年11月30日(星期二)於星島日報(A13)的「法人法語」專欄刊登