



《法定最低工資：僱主及僱員參考指引》



勞工處
Labour Department



法定最低工資
Statutory Minimum Wage

《法定最低工資：僱主及僱員參考指引》

目錄

1	緒言	頁 2
2	立法的目標、原則和精神	頁 3-4
3	法例的適用範圍	頁 5-6
4	法例的應用	
	A. 如何計算工作時數	頁 7-12
	留駐僱傭地點當值時間	
	交通時間	
	用膳時間	
	候召或候命時間	
	其他情況	
	B. 僱主須支付僱員未達最低工資時的薪酬差額	頁 12-14
	C. 原本須就工資期支付予僱員的工資	頁 14-24
	D. 過渡性條文	頁 24
	E. 僱傭合約條文不能抵觸法例	頁 24
5	僱主須記錄僱員的總工作時數（如適用）	頁 25-28
	附錄 1 對實習學員及某類工作經驗學員的豁免	頁 29-31
	附錄 2 查詢	頁 32

1 緒言

- 法定最低工資於 2011 年 5 月 1 日開始實施，首個法定最低工資水平是每小時 28 元。
- 在審議《最低工資條例草案》期間，有立法會議員及相關人士指出，法定最低工資在香港是全新的制度，且影響廣泛，當局因此有需要為僱主及僱員制訂詳細的參考指引，並輔以例子，以淺白的文字說明條例的條文及應用。我們十分認同這個建議，因而編訂了這本參考指引。
- 在參考指引內，我們盡量列舉出不同的個案及較常見的例子，讓僱主和僱員了解《最低工資條例》的應用情況。我們相信這些舉例，已涵蓋絕大部分有關計算法定最低工資的情況。然而，基於僱傭模式的多樣化，本參考指引難以列舉所有有關計算法定最低工資的情況。僱主和僱員如果就其個別情況有所查詢，可致電勞工處 24 小時的查詢熱線 2717 1771（由「1823 電話中心」接聽），與我們聯絡。
- 對有關法例的詮釋，公眾應以香港法例第 608 章《最低工資條例》原文為依歸。《最低工資條例》的原文，已上載於律政司的雙語法例資料系統，網址是 <http://www.legislation.gov.hk/chi/index.htm>。

2011 年 3 月

2 立法的目標、原則和精神

- 《最低工資條例》確立法定最低工資制度，目的是在防止工資過低、減少低薪職位流失、維持本港經濟發展及競爭力等重要考慮中，取得適當平衡。
- 法定最低工資以時薪為單位，基本原則是僱員在任何工資期的工資，按他的總工作時數以平均計算，不得低於法定最低工資的水平。推行法定最低工資本身，並不改變或影響僱主與僱員現存按照僱傭合約及《僱傭條例》採用的支薪模式（即以月薪、日薪、週薪或件薪等方式聘用和支薪）。
- 《最低工資條例》的重要條文—例如工資的定義—盡量緊貼《僱傭條例》，以確保法例的一致性和有效執法，避免對勞資雙方產生混淆，以及盡量減輕僱主的遵行成本。
- 《最低工資條例》和《僱傭條例》，皆沒有規定用膳時間和休息日，必須為有薪。這方面有薪與否，是由僱主和僱員商議決定。法定最低工資的計算，涉及用膳時間是否屬於工作時數及／或是否有薪、休息日是否有薪、工資期、工資的計算、佣金的計算以及支付安排等。如果現有僱傭合約的條款在這方面不清晰及／或僱主確實因負擔能力問題而需要釐清、更新有關的條款，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。勞資雙方亦不能藉僱傭合約的條款，減少僱員享有法定最低工資的保障。
- 員工是企業的寶貴資產。我們呼籲僱主善待員工，以維持良好的勞資關係。僱主在考慮改動任何僱用條件時，宜審慎評估有關安排對勞資雙方所帶來的影響。在可行的情況下，僱主不應該因為實施最低工資，而削減僱員現有的薪酬及福

利，員工的每月收入亦不應比條例實施之前為低。在落實最低工資的過程中，勞資雙方需充分溝通。僱主如能對僱員的合理訴求作出積極、誠意的回應，僱員對公司的認同和對工作的熱誠必定提高，因而有利企業的營運和業務，最終達致勞資雙贏。

3 法例的適用範圍

- 法定最低工資適用於所有僱員，不論他們是全職、兼職或臨時僱員，也不論他們是否按《僱傭條例》下的「連續性合約」¹受僱，但不適用於下列人士：

- 《僱傭條例》所不適用的人士²
- 留宿家庭傭工

這是指免費居於受僱工作的住戶的家庭傭工（包括：家務助理、護理員、司機、園丁、船工或其他私人傭工），不論該傭工的性別及種族。

請注意：

以下的人士不屬於留宿家庭傭工，法定最低工資是適用於他們：

- 雖然是家庭傭工，但不是免費居於受僱工作的住戶
- 雖然是留宿僱員，但不是家庭傭工

- 實習學員，以及正處於獲豁免學生僱用期的工作經驗學員（有關詳情請參閱附錄 1）

1 根據《僱傭條例》，按「連續性合約」受僱的定義是指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（即符合所謂「4-18」的規定）。

2 包括：(a)僱主家屬及與僱主同住的僱員；(b)《往香港以外地方就業合約條例》所界定的僱員；(c)根據《商船（海員）條例》所指的船員協議而服務的人，或在並非於香港註冊的船上服務的人；(d)按照《學徒制度條例》註冊的學徒。就(d)而言，雖然《僱傭條例》內若干規定適用於有關的註冊學徒，但法定最低工資並不適用於他們。

請注意：

- 法定最低工資同樣適用於殘疾僱員。為了在殘疾人士的工資保障和就業機會兩者之間取得平衡，《最低工資條例》為殘疾人士提供特別安排，讓他們有權選擇進行生產能力評估，從而釐定他們應獲得不低於法定最低工資的薪酬，或收取按生產能力釐定的工資。為防止一些僱主濫用安排，提出評估的權利屬於殘疾僱員，而非其僱主。勞工處已另行印備《最低工資條例為殘疾人士提供的特別安排》單張，介紹詳情。
- 法定最低工資緊貼《僱傭條例》，並不適用於判頭或自僱人士。有關「僱員」與「判頭或自僱人士」的分別，可參考《認清僱員與自僱人士，減少勞資糾紛好辦事》單張。
- 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。
- 如僱主單方面將僱員轉為判頭或自僱人士，僱員可根據《僱傭條例》及普通法，向僱主追討補償。僱員在考慮轉為判頭或自僱人士身份前，必須審慎評估利弊，包括可能因而喪失的僱傭權益。

4 法例的應用

A. 如何計算工作時數

- 僱員有權就任何工資期，獲支付不少於最低工資的工資。
- 僱員於工資期的總工作時數（不足一小時亦須計算在內），乘以法定最低工資水平，所得的款額便是該工資期的最低工資。
- 計算最低工資的工作時數，包括僱員按照僱傭合約、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；或
 - 在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。
- 僱傭地點是指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。

留駐僱傭地點當值時間

例子 1：

按照僱傭合約，僱員於上午 9 時至下午 1 時，以及下午 2 時至 6 時在公司工作。此外，他在僱主同意下或根據僱主的指示，於下午 6 時至 7 時期間超時工作。該僱員由上午 9 時至下午 1 時以及下午 2 時至 7 時的時間，均屬於計算最低工資的工作時數。（備註：有關用膳時間是否屬於計算最低工資的工作時數，請參閱下文用膳時間部分的資料。）

例子 2：

在上述例子 1，基於個人原因（例如避開交通擠塞），該僱員於上午 8 時 30 分已回到公司。在計算最低工資時，由於該僱員並非按照僱傭合約，或在僱主同意、指示下，為執行工作而留駐公

司當值，該公司在上午 8 時 30 分至 9 時期間並非《最低工資條例》所界定的僱傭地點，因此在計算最低工資的工作時數時，不應計入該段上午 8 時 30 分至 9 時的時間。

例子 3：

僱員根據僱傭合約的工作時間至下午 6 時為止。然而，他從下午 6 時至 6 時 15 分基於個人原因留在辦公室，期間他並非按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示，為執行工作而留駐該辦公室當值。在計算最低工資時，該辦公室在下午 6 時至 6 時 15 分期間並非《最低工資條例》所界定的僱傭地點，因此在計算最低工資的工作時數時，不應計入該段下午 6 時至 6 時 15 分的時間。

例子 4：

僱員根據僱主的指示到香港以外的地點（例如公司內地的廠房）公幹，僱主在僱員停留期間向他提供免費住宿及／或膳食。如該僱員於停留期間的某段時間內，並非按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示，為執行工作或接受培訓而留駐僱傭地點當值—例如睡覺時間、個人消遣時間—該等時間便不屬於計算最低工資的工作時數。

例子 5：

僱員根據僱主的指示參加了 3 小時的培訓課程，以提升顧客服務技巧。由於該僱員是根據僱主的指示為接受培訓而留駐當值，該 3 小時屬於計算最低工資的工作時數。

請注意：

- 如以上例子所述，在計算最低工資時，某地點是否屬於《最低工資條例》所界定的僱傭地點，是取決於僱員是否按照僱傭合約、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。這是關乎事實的問題，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，例如僱傭合約規定的工作時間以外的時段，以及僱員在不同的情況下是否屬於在僱主同意下或根據僱主的指示而留駐僱傭地點當值，雙方應盡早事前釐清這些情況，以免在計算最低工資時出現爭議。

交通時間

例子 6：

僱員在香港境內地方的公司工作。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。

某日，該僱員從公司送遞文件往客戶的辦公室，然後返回公司。他往來公司及客戶的辦公室的交通時間，是他按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示，在關乎受僱工作的情況下用於交通的時間，屬於計算最低工資的工作時數。

例子 7：

僱員逢星期一在香港的辦公室工作，逢星期二至五則於公司在內地的工廠工作。他往來居住地方及香港辦公室的交通時間，並不屬於計算最低工資的工作時數。此外，由於公司在內地的工廠亦是他的慣常僱傭地點，因此，他往來居住地方及公司在內地的工廠的交通時間，一般亦不屬於計算最低工資的工作時數。

例子 8：

僱員在香港的工廠工作。某日，僱主指派他前往客戶位於香港境外的辦公室公幹，這是該僱員位於香港以外的非慣常僱傭地點，而他按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示，用於往來居住地方及這客戶香港境外的辦公室的交通時間，屬於計算最低工資的工作時數。

例子 9：

僱主指示僱員從辦公室前往訓練中心接受 2 小時的培訓課程，並於接受培訓後返回辦公室繼續工作。用於往來辦公室及訓練中心

的交通時間，屬於計算最低工資的工作時數。

在一般情況下，凡在香港境內往來居住地方及僱傭地點的交通時間，均不屬於《最低工資條例》下計算最低工資的工作時數，這與該僱傭地點是否屬於慣常地點並無關係。

用膳時間

- 如僱員在用膳時間也同時處於《最低工資條例》工作時數所指的情況³，該用膳時間便屬於計算最低工資的工作時數。因此，如果僱員在用膳時間是按照僱傭合約、或在僱主同意或指示下而留駐僱傭地點當值，則不論該僱員當時有否獲派工作，該段時間應包括在計算最低工資的工作時數內（[例子 10](#)）。相反，如僱員在用膳時間不是《最低工資條例》工作時數所指的情況，該用膳時間便不屬於計算最低工資的工作時數（[例子 11](#)）。
- 此外，如果按照僱傭合約或勞資雙方的協議，用膳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用膳時間（[例子 12](#)）。雖然《僱傭條例》沒有就用膳時間作出硬性規定，但如果勞資雙方經已按照僱傭合約或協議，將用膳時間計算入僱員的工作時數內，則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，《僱傭條例》已就這方面為僱員提供保障。

例子 10：

僱員於下午 1 時至 2 時用膳，並同時按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示，為執行工作而留駐崗位當值，該用膳時間

3 即僱員按照僱傭合約、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；或
- 在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。

僱傭地點是指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。

屬於計算最低工資的工作時數。

例子 11：

僱員的用膳時間是下午 1 時至 2 時，他基於個人原因留在工場用膳。雖然於下午 1 時至 2 時這段期間他身在工場，但他並非按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示，為執行工作或接受培訓而留駐工場當值。在計算最低工資時，該工場在下午 1 時至 2 時期間並非《最低工資條例》所界定的僱傭地點，因此計算最低工資的工作時數並不應計入該段用膳時間。

例子 12：

在上述例子 11 的情況，如果勞資雙方按照僱傭合約或協議將用膳時間視為工作時數，計算最低工資時便應計入該段下午 1 時至 2 時的時間。

候召或候命時間

- 僱員的候召或候命安排，是按照僱傭合約的條款或僱傭雙方的協議而定，因此不同的行業或機構亦有不同安排。
- 如僱員在候召或候命時，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⁴當值，該段候召或候命時間便屬於計算最低工資的工作時數；相反，若他在候召或候命時並非留駐僱傭地點當值，該段候召或候命時間便不屬於計算最低工資的工作時數。
- 僱主與僱員亦可雙方協議候召或候命的時間是屬於僱員的工作時數，以計算最低工資。因此，如根據僱傭合約或僱傭雙方的協議，候召或候命的時間視為僱員的工作時數，計算最低工資時亦須計入候召或候命的時間。如果勞資雙方經已按照僱傭合約或協議，將候召或候命時間計算入僱員的工作時數內，則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。

4 僱傭地點是指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。

例子 13：

僱員的工作時間是上午 9 時至下午 6 時。按照僱傭合約，他與其他同事需輪流每星期有一天留駐在工作地點候召，由下午 7 時至 10 時，以便隨時因應客戶的需要提供緊急服務，期間他不得擅自離開工作地點。由於在這例子中的僱員在候召時，是按照僱傭合約留駐僱傭地點當值，因此該段下午 7 時至 10 時的候召時間便屬於計算最低工資的工作時數。

其他情況

- 除了較常見和普及的工作時間模式外，不同行業或機構也可能存在各自的營運及工作要求，以切合行業特性及實際運作的需要。由於僱主和僱員之間的聘用條款和協議各有不同，在不同的行業和個案中，僱主對僱員的工作要求也有很大的差異。
- 因此，《最低工資條例》並不是要列出為計算最低工資而被納入工作時數的所有情況。除了《最低工資條例》外，如果按照僱傭合約或僱傭雙方的協議，有關時間視為僱員的工作時數，則在計算最低工資時，該段時間也應包括在內。

B. 僱主須支付僱員未達最低工資時的薪酬差額

- 僱員有權就任何工資期，獲支付不少於最低工資的工資。僱員於工資期的總工作時數（不足一小時亦須計算在內），乘以法定最低工資水平，所得的款額便是該工資期的最低工資。即使不足一小時的工作時數亦須按實際工作的時間計算。

例子 14：

僱員在某一工資期內連超時工作 8 小時 15 分鐘的總工作時數為 208 小時 15 分鐘（即 208.25 小時），法定最低工資水平為 28 元，他於該工資期的最低工資應為：

$$\begin{aligned} & 208.25 \text{ 小時（總工作時數）} \times 28 \text{ 元（法定最低工資水平）} \\ & = 5,831 \text{ 元（最低工資）} \end{aligned}$$

- 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，當中亦適用於計算以下款項：
 - 在《僱傭條例》下，計算須支付的工資或其他款項
 - 在《破產欠薪保障條例》下，計算特惠款項
 - 在《強制性公積金計劃條例》下，計算強制性供款
 - 在《僱員補償條例》或《職業性失聰（補償）條例》下，計算僱員每月收入或每月入息
- 《最低工資條例》緊貼《僱傭條例》下工資期的定義，即除非相反證明成立，否則工資期是為期一個月。不論僱員薪酬的計算方式（如：件薪、日薪、週薪、月薪等），最低工資也是以僱員在工資期內的總工作時數乘以法定最低工資水平來計算。以件薪僱員為例，他在工資期內的總工作時數乘以法定最低工資水平，便是他就該工資期的最低工資。
- 由於是以整個工資期來計算最低工資，因此基本原則是按僱員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。
- 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。
- 勞資審裁處及小額薪酬索償仲裁處⁵具有司法管轄權，處理因違反法定最低工資而引起的金錢申索。
- 由於計算《僱傭條例》的法定權益款額（如：假日薪酬、年假薪酬、疾病津貼、產假薪酬、遣散費、長期服務金、代通知金等），亦採用工資的定義，因此法定權益的款項也須計算額外報酬的款額（如適用）。僱主如以低於最低工資的工資來

5 小額薪酬索償仲裁處審理申索人不超過 10 名，而每名申索人的申索款額不超過 8,000 元的僱傭申索。如申索案件超逾仲裁處的司法管轄範圍，則由勞資審裁處審理。

計算及支付《僱傭條例》的法定權益，性質與短付有關法定權益款項無異，有關的罰則可參考《僱傭條例》簡明指南。

- 法定最低工資屬工資的一部分，故建造業的總承判商在其屬下的判頭未能根據條例支付法定最低工資予僱員時，必須根據《僱傭條例》負上代償工資的責任，支付欠薪期間首兩個月工資。

如何判斷

- 在判斷僱員的工資是否已符合最低工資，需考慮以下兩項因素：
 - (1) 僱員於該工資期的最低工資是多少？
(即：總工作時數 × 法定最低工資水平)
 - (2) 原本就該工資期須支付予僱員的工資是多少？
(請參閱下文 [C. 原本須就工資期支付予僱員的工資](#))

如 (2) 不少於 (1) ⇒ 已符合最低工資
如 (2) 少於 (1) ⇒ 僱主須支付額外報酬 額外報酬 = 最低工資 <u>減去</u> 原本須支付的工資

C. 原本須就工資期支付予僱員的工資

- 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⁶，不論其名稱或計算方法，但不包括若干項目⁷。

6 根據《僱傭條例》，就工資而言，小費及服務費是指僱員在受僱期間及在與其僱傭有關的情況下直接或間接收取的款項，而該款項

- 乃由僱主以外的其他人士付給，或得自該等人士的付款；及
- 獲僱主承認為僱員工資的一部分。

7 根據《僱傭條例》，以下項目不屬於工資：

- 就計算最低工資而言，《最低工資條例》因應不同情況列明一些款項是否屬於原本須就工資期支付予僱員的工資，以判斷僱員的工資是否已符合最低工資的要求，下文會逐一解釋。

(1) 就非工作時數而支付予僱員的款項

- 最低工資是僱員於工資期的總工作時數，乘以法定最低工資水平的所得之數。由於非工作時數的時間不會用於計算最低工資，因此，就非工作時數而支付予僱員的款項（如：假日薪酬、年假薪酬、疾病津貼、產假薪酬、休息日薪酬等），同樣不算作原本須就工資期支付予僱員工資的一部分。

例子 15：

假設

- 僱員在某工資期內工作了 24 天，該工資期為 30 天，總工作時數為 204 小時，月薪為 7,500 元。
- 在該工資期內，就非工作時數而支付予該僱員的款項包括 4 天休息日薪酬（每天 250 元）、1 天法定假日薪酬（250 元）及 1 天年假薪酬（250 元）
- 法定最低工資水平：28 元

計算方法

(1) 該月的最低工資：5,712 元 [204 小時 × 28 元]

(2) 原本須就該月支付予僱員的工資：

6,000 元 [7,500 元 - (4 × 250 元) - 250 元 - 250 元]

-
- i. 僱主提供的居所、教育、食物、燃料、水電或醫療的價值；
 - ii. 僱主為僱員退休計劃的供款；
 - iii. 屬於賞贈性質或由僱主酌情發給的佣金、勤工津貼或勤工花紅；
 - iv. 非經常性的交通津貼、任何交通特惠的價值或僱員因工作引致的交通費用的實際開銷；
 - v. 僱員支付因工作性質引致的特別開銷而需支付給僱員的款項；
 - vi. 年終酬金或屬於賞贈性質或由僱主酌情發給的每年花紅；
 - vii. 完成或終止僱傭合約時所付的酬金。

⇒ 由於 (2) 不少於 (1)，已符合最低工資

月薪、日薪及件薪例子

例子 16：

假設

- 按照僱傭合約：
 - 薪酬：月薪 7,000 元，星期日為有薪休息日
 - 星期一至六的工作時間為上午 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
- 該月的總工作時數：220 小時（包括 4 小時超時工作）⁸
- 法定最低工資水平：28 元

計算方法

(1) 該月的最低工資：**6,160 元**〔220 小時×28 元〕

(2) 原本須就該月支付予僱員的工資：

6,237 元〔7,000 元 + (4×35 元) - 休息日薪酬 903 元⁹〕

⇒ 由於 (2) 不少於 (1)，已符合最低工資

例子 17：

假設

- 按照僱傭合約：
 - 薪酬：月薪 6,500 元，星期日為有薪休息日
 - 星期一至五的工作時間為上午 9 時至下午 5 時，不包括 1

8 假設：該月有 31 天（包括 4 天星期日），而實際的總工作時數是 220 小時（星期一至六共 27 天 × 8 小時/天，另加超時工作 4 小時）。在這例子中，由於按照僱傭合約或勞資雙方的協議，用膳時間是屬於僱員的工作時數，因此計算最低工資時亦須包括這些用膳時間。

9 假設：就非工作時數而支付予僱員的款項是休息日薪酬，4 天星期日的休息日薪酬：7,000 元 ÷ 31 天 × 4 天 = 903 元。為說明之用，這些假設例子的計算是以整數四捨五入的方法。

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；星期六的工作時間為上午9時至下午1時（星期一至六每天薪酬均等）

- 該月的總工作時數：170 小時¹⁰
- 法定最低工資水平：28 元

計算方法

(1) 該月的最低工資：**4,760 元** [170 小時×28 元]

(2) 原本須就該月支付予僱員的工資：

5,037 元 [6,500 元 — 休息日薪酬 867 元¹¹ — 午膳時間薪酬 596 元¹²]

⇒ 由於 (2) 不少於 (1)，已符合最低工資

例子 18：

假設

- 按照僱傭合約：
 - 薪酬：日薪 250 元，工資期為每個公曆月，星期日為無薪休息日
 - 星期一至六的工作時間為上午 9 時至下午 5 時，包括 1 小時的有薪午膳時間
- 該月的總工作時數：216 小時¹³

10 假設：該月有 30 天（包括 4 天星期六及 4 天星期日），而實際的總工作時數為 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）。

11 假設：就非工作時數而支付予僱員的款項包括休息日薪酬，4 天星期日的休息日薪酬：6,500 元÷30 天×4 天= 867 元。

12 假設：就非工作時數而支付予僱員的款項包括午膳時間薪酬，星期一至五共 22 個工作天的午膳時間與工作時間的平均時薪相同，午膳時間薪酬：6,500 元 ÷ 30 天 ÷ 8 小時×1 小時×22 天= 596 元。

13 假設：該月有 31 天（包括 4 天星期日），而實際的總工作時數是 216 小時（星期一至六共 27 天×8 小時／天）。在這例子中，由於按照僱傭合約或勞資雙方的協議，用膳時間是屬於僱員的工作時數，因此計算最低工資時亦須包括這些用膳時間。

- 法定最低工資水平：28 元

計算方法

(1) 該月的最低工資：6,048 元 [216 小時×28 元]

(2) 原本須就該月支付予僱員的工資：

6,750 元 [27 天×250 元/天]

⇒ 由於 (2) 不少於 (1)，已符合最低工資

例子 19：

假設

- 按照僱傭合約：
 - 薪酬：以件薪計，每件產品的薪酬為 100 元，午膳時間無薪，工資期為每個公曆月，而該月的薪酬為 5,500 元 [100 元×55 件]
- 該月的總工作時數：200.5 小時
- 法定最低工資水平：28 元

計算方法

(1) 該月的最低工資：5,614 元 [200.5 小時×28 元]

(2) 原本須就該月支付予僱員的工資：5,500 元¹⁴

⇒ 由於 (2) 少於 (1)，僱主須支付額外報酬 114 元 [5,614 元 - 5,500 元]，以符合最低工資的要求

例子 20：

假設

- 按照僱傭合約：
 - 薪酬：月薪 8,000 元，每星期一天有薪休息日
 - 每星期工作 6 天，每天的工作時數是 12 小時，包括僱傭雙方同意計入工作時數的 1 小時有薪午膳時間
- 該月的總工作時數：324 小時¹⁵

14 由於例子中的僱員沒有就非工作時數而獲支付款項，因此在計算其原本須就該月支付的工資時，無需從他的薪酬作出有關的扣除。

15 假設：該月有 31 天（包括 4 天休息日），而實際的總工作時數是 324 小時（27 天×12 小時/天）。在這例子中，由於按照僱傭合約或勞資雙方

法定最低工資水平：28 元

計算方法

(1) 該月的最低工資：**9,072 元** [324 小時×28 元]

(2) 原本須就該月支付予僱員的工資：

6,968 元 [8,000 元 - 休息日薪酬 1,032 元¹⁶]

⇒ 由於(2)少於(1)，僱主須支付額外報酬 2,104 元 [9,072 元 - 6,968 元]，以符合最低工資的要求

例子 21：

假設

- 按照僱傭合約：
 - 薪酬：月薪 6,000 元，星期日為無薪休息日
 - 每星期工作 6 天，每天的工作時數是 7 小時，而另外有 1 小時屬無薪的午膳時間
- 該月的總工作時數：189 小時¹⁷
- 法定最低工資水平：28 元

計算方法

(1) 該月的最低工資：**5,292 元** [189 小時×28 元]

(2) 原本須就該月支付予僱員的工資：**6,000 元**

⇒ 由於(2)不少於(1)，已符合最低工資

的協議，用膳時間是屬於僱員的工作時數，因此計算最低工資時亦須包括這些用膳時間。

16 假設：就非工作時數而支付予僱員的款項是休息日薪酬，4 天的休息日薪酬：8,000 元÷ 31 天×4 天= 1,032 元。

17 假設：該月有 31 天（包括 4 天星期日），而實際的總工作時數是 189 小時（星期一至六共 27 天×7 小時/天）。在例子 21 及例子 22 中，僱傭雙方並沒有協議用膳時間屬於僱員的工作時數，而僱員在用膳時間也不是處於《最低工資條例》工作時數所指的情況，因此計算最低工資時不需要包括這些用膳時間（請參閱上文用膳時間部分）。

例子 22：

假設

- 按照僱傭合約：
 - 薪酬：月薪 8,000 元，每星期一天無薪休息日
 - 每星期工作 6 天，每天的工作時數是 11 小時，而另外有 1 小時屬無薪的午膳時間
- 該月的總工作時數：297 小時¹⁸
- 法定最低工資水平：28 元

計算方法

(1) 該月的最低工資：**8,316 元** [297 小時×28 元]

(2) 原本須就該月支付予僱員的工資：**8,000 元**

⇒ 由於 (2) 少於 (1)，僱主須支付額外報酬 316 元 [8,316 元 - 8,000 元]，以符合最低工資的要求

(2) 扣除工資的款項

- 僱主根據《僱傭條例》指明條文下就某工資期從僱員的工資扣除的款項，**須算作為**須就該工資期支付的工資的一部分。這些指明條文是《僱傭條例》第 25(3)條及第 32(2)(b)、(c)、(d)、(e)、(f)、(g)、(h)及(i)條，有關條文的內容可參考《僱傭條例》原文及《僱傭條例》簡明指南。以下是一些應用例子。

例子 23：

僱員因疏忽或失職而損壞僱主的貨品，僱主根據《僱傭條例》，從該僱員 1 月份的工資內按值扣除 100 元。

⇒ 在判斷該僱員的工資是否已符合最低工資的要求時，該筆被扣除的 100 元工資，會計算在 1 月份的工資內。

例子 24：

僱主根據《僱傭條例》，在僱員的書面同意下，從僱員 2 月份的工資內扣除早前借給僱員的貸款 200 元。

18 假設：該月有 31 天（包括 4 天休息日），而實際的總工作時數是 297 小時（共 27 天×11 小時／天）。

⇒ 在判斷該僱員的工資是否已符合最低工資的要求時，該筆被扣除的 200 元工資，會計算在 2 月份的工資內。

例子 25：

僱主根據《僱傭條例》，從僱員 3 月份的工資內扣除 300 元代該僱員作出的強積金供款（即強積金的僱員供款）。

⇒ 在判斷該僱員的工資是否已符合最低工資的要求時，該筆被扣除的 300 元工資，會計算在 3 月份的工資內。

例子 26：

僱主根據《僱傭條例》，從僱員 4 月份的工資內扣除在 3 月份工資期超額支付的 400 元工資。

⇒ 在判斷該僱員的工資是否已符合最低工資的要求時，該筆 400 元的工資，會計算在 4 月份的工資內，而不算作 3 月份的工資。

(3) 預支或超額支付的工資

- 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。

例子 27：

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

⇒ 在判斷該僱員的工資是否已符合最低工資的要求時，該筆 500 元的工資，會計算在 6 月份的工資內，而不算作 5 月份的工資。

(4) 就較早工資期而支付的欠付工資

- 於某工資期（即「前者」）內就較早工資期而支付予僱員的欠付工資，不算作為須就前者支付的工資的一部分。

例子 28：

僱員被僱主拖欠 7 月份工資 600 元，並延至 8 月份工資期才獲支付。¹⁹

⇒ 在判斷該僱員的工資是否已符合最低工資的要求時，該筆 600 元的工資，會計算在 7 月份的工資內，而不算作 8 月份的工資。

(5) 佣金計算

- 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，除屬賞贈性質或由僱主酌情付給的佣金外，所有佣金均屬工資並須按《僱傭條例》的規定而支付。勞資雙方在沒有抵觸法例的情況下可藉僱傭合約協定佣金的計算及支付方法。
- 在判斷僱員的工資是否已符合最低工資的要求時，根據僱傭合約須支付的佣金（不論僱主是否有如期支付¹⁹），會按照僱傭合約算作為須就其所屬的工資期支付的工資（[例子 29](#)）。如果僱傭合約已協定佣金須就多個工資期支付，在判斷僱員的工資是否已符合最低工資的要求時，亦會按照僱傭合約算作為須就其所屬的工資期支付的工資（[例子 30](#)）。
- 此外，《最低工資條例》亦因應佣金的獨特情況提供下列條文供僱主及僱員應用：

就最低工資而言，

- 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 天終結前的任何時間支付的佣金

須算作為須就該工資期支付的工資的一部分，而不論有關工作於何時執行，亦不論根據僱傭合約該佣金須於何時支付。

因此，在僱員事先同意下，佣金可以按照支付的時間來決定屬於須就哪個工資期支付的工資，以判斷僱員的工資是否已

¹⁹ 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。

符合最低工資的要求（[例子 31](#)、[例子 32](#)）。如沒有僱員事先同意，這條文便不適用。在引用這條文時，僱主亦須遵守《僱傭條例》下工資支付及扣薪的規定，有關資料可參考《僱傭條例》簡明指南。

例子 29：

僱員根據僱傭合約可獲底薪另加佣金，工資期為每個公曆月。

⇒ 在判斷該僱員的工資是否已符合最低工資的要求時，原本須就每月支付的工資，會包括底薪及佣金，不論僱主是否有如期支付。¹⁹

例子 30：

僱員根據僱傭合約可獲底薪另加佣金，工資期為每個公曆月。根據僱傭合約，佣金須就多個工資期支付。

⇒ 在判斷該僱員的工資是否已符合最低工資的要求時，原本須就每月支付的工資，會包括底薪及按僱傭合約須分期支付的佣金，不論僱主是否有如期支付。¹⁹

例子 31：

僱主於 1 月 31 日在僱員的事先同意下，支付原本屬於 3 月份工資期的佣金 1,000 元。

⇒ 在判斷該僱員的工資是否已符合最低工資的要求時，該筆 1,000 元的佣金，會計算在 1 月份²⁰的工資內，而不算作 3 月份的工資。

例子 32：

僱主分別於 4 月 8 日及 6 月 7 日在僱員的事先同意下，支付佣金 2,000 元及 3,000 元，該兩筆佣金原本屬於 7 月份工資期的佣金。

⇒ 在判斷該僱員的工資是否已符合最低工資的要求時，該筆 2,000 元的佣金，會計算在 4 月份²¹的工資內，而該筆 3,000

20 由於在 1 月 8 日至 2 月 7 日期間支付佣金，所以算作為屬於 1 月份的工資。

21 由於在 4 月 8 日至 5 月 7 日期間支付佣金，所以算作為屬於 4 月

元的佣金，會計算在 5 月份²²的工資內。該兩筆佣金都不算作 7 月份的工資。

D. 過渡性條文

- 如僱員的工資期橫跨法定最低工資的生效日期（即 2011 年 5 月 1 日），在計算最低工資時，並不包括生效日期前的工作時數及須就該等時數支付的工資。因此，只有在 2011 年 5 月 1 日或之後的工作時數及須就該等時數支付的工資，才會用作計算。

E. 僱傭合約條文不能抵觸法例

- 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，僱主與僱員不能藉協議減少僱員享有法定最低工資的權益。
- 與《僱傭條例》一樣，僱傭合約是指僱主和僱員訂立的僱傭協議。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。

份的工資。

22 由於在 5 月 8 日至 6 月 7 日期間支付佣金，所以算作為屬於 5 月份的工資。

5 僱主須記錄僱員的總工作時數（如適用）

- 在下述情況，僱主根據《僱傭條例》備存的工資及僱傭紀錄，須包括僱員於工資期的總工作時數（不足一小時亦須計算在內）²³：
 - 法定最低工資適用的僱員（請參閱上文 [3. 法例的適用範圍](#)）；以及
 - 須就該工資期支付的工資（請參閱上文 [4. 法例的應用：C. 原本須就工資期支付予僱員的工資](#)）是少於每月 **11,500 元**。

因此，當就該工資期須支付的工資達到每月 **11,500 元** 或以上時，僱主根據《僱傭條例》備存的工資及僱傭紀錄可以不包括該僱員於該工資期的總工作時數。

請注意：

有關豁免記錄僱員總工作時數的每月金額上限（11,500 元）中工資的涵義，與《最低工資條例》下工資涵義相同，即就任何工資期就非工作時數而支付予僱員的款項（如：假日薪酬、年假薪酬、疾病津貼、產假薪酬、休息日薪酬等），並不算作就該工資期須支付予僱員的工資的一部份。因此，在計算僱員的工資是否達到每月金額上限時，必須先剔除有關款項（如適用）。此外，《最低工資條例》亦列明其他款項是否算作就工資期須支付予僱員的工資，以判斷工資是否符合最低工資的要求。[詳情請參閱上文 4. 法例的應用：C. 原本須就工資期支付予僱員的工資](#)。

²³ 無須包括法定最低工資生效日期（即 2011 年 5 月 1 日）前的總工作時數。

例子33：

假設

按照僱傭合約：

僱員的工資期為每個公曆月，月薪為13,000元，休息日屬有薪。在5月份的工資期中，就非工作時數而支付予該僱員的款項是4天休息日薪酬和1天法定假日薪酬。在計算僱員的工資是否達到每月金額上限時，方法如下：

月薪13,000元－4天休息日薪酬（1,677元）²⁴－1天法定假日薪酬（419元）＝10,904元

⇒ 由於金額少於每月金額上限**11,500元**，僱主須為僱員備存有關於工資期的總工作時數紀錄。

例子34：

假設

按照僱傭合約：

僱員的工資期為每個公曆月，月薪為13,000元，休息日屬無薪。在5月份的工資期中，就非工作時數而支付予該僱員的款項是1天法定假日薪酬。在計算僱員的工資是否達到每月金額上限時，方法如下：

月薪13,000元－1天法定假日薪酬（481元）＝12,519元

⇒ 由於金額不少於每月金額上限**11,500元**，工資及僱傭紀錄可以不包括該工資期的總工作時數。

- 如僱員的工資期並非公曆月，備存總工作時數紀錄的金額上限（即每月**11,500元**的金額上限）會按比例計算（[例子35](#)、[例子36](#)）。
- 《僱傭條例》及《最低工資條例》均沒有規定總工作時數紀錄的格式。勞工處職員可檢查工資及僱傭紀錄，並可要求總工作時數與以下《僱傭條例》現時規定工資及僱傭紀錄的資

24 假設：就非工作時數而支付予僱員的款項是休息日薪酬，4天的休息日薪酬：13,000元÷31天×4天＝1,677元。為說明之用，這些假設例子的計算是以整數四捨五入的方法。

料，載於同一份文件內：

- 僱員的姓名及身份證號碼
 - 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
- 需注意的是，雖然當就該工資期須支付僱員的工資達到每月**11,500 元**或以上時，僱主備存的工資及僱傭紀錄可以不包括該僱員於該工資期的總工作時數，但僱主仍須向該僱員支付不少於最低工資的工資。

例子 35：

僱員的工資期是以半個月計算，由每月的 1 號至 15 號、及由 16 號至該月最後一天。以 8 月份的兩個工資期為例，適用於該僱員的備存總工作時數紀錄的金額上限會按比例計算為 –

(a) 8 月 1 日至 15 日的工資期：

11,500 元 × 15 天 ÷ 31 天 (即 8 月 1 日至 15 日期間在 8 月份所佔的比率) = 5,564.52 元

⇒ 如就上述工資期須支付的工資達到 5,564.52 元或以上時，工資及僱傭紀錄可以不包括該工資期的總工作時數。

(b) 8 月 16 日至 31 日的工資期：

11,500 元 × 16 天 ÷ 31 天 (即 8 月 16 日至 31 日期間在 8 月份所佔的比率) = 5,935.48 元

⇒ 如就上述工資期須支付的工資達到 5,935.48 元或以上時，工資及僱傭紀錄可以不包括該工資期的總工作時數。

例子 36：

僱員的工資期是由每月的 16 號至下月的 15 號。以 8 月 16 日至 9 月 15 日的工資期為例，適用於該僱員的備存總工作時數紀錄的金額上限會按比例計算為 –

11,500 元 × 16 天 ÷ 31 天 (即 8 月 16 日至 31 日期間在 8 月份所佔的比率) + **11,500 元** × 15 天 ÷ 30 天 (即 9 月 1 日至 15 日

期間在 9 月份所佔的比率) = 11,685.48 元

⇒ 如就上述工資期須支付的工資達到 11,685.48 元或以上時，工資及僱傭紀錄可以不包括該工資期的總工作時數。

請注意：

- 根據《僱傭條例》，僱主無論何時均須存放每一位僱員在過去 12 個月內的工資及僱傭紀錄，其中包括僱員的總工作時數紀錄（如適用）。工資紀錄必須存放在僱主的營業地點或僱員的受僱地點，僱主並須在僱員離職後 6 個月內繼續保存這些紀錄。僱主未有保存工資及僱傭紀錄，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 1 萬元。有關《僱傭條例》的規定，可參考《僱傭條例》簡明指南。
- 僱主和僱員如妥善保存出勤、工時及工資等紀錄，可保障雙方的權益，及有助減少不必要的糾紛。

附錄 1 對實習學員及某類工作經驗學員的豁免

- 法定最低工資不適用於實習學員，以及正處於獲豁免學生僱用期的工作經驗學員。

A. 實習學員

- 實習學員指下列類別的學生僱員—
 - 進行由《最低工資條例》附表 1 指明的本地教育機構安排或認可的工作實習，而這實習屬該教育機構向該學生提供的全日制經評審課程的必修或選修部分；或
 - 居於香港，並進行由某機構安排或認可的工作實習，而這實習屬該機構向該學生提供的學位或更高程度的非本地學術資格的全日制教育課程的必修或選修部分。

B. 正處於獲豁免學生僱用期的工作經驗學員

- 工作經驗學員指下列類別的學生僱員—
 - 修讀由《最低工資條例》附表 1 指明的本地教育機構提供的全日制經評審課程；或
 - 居於香港，並修讀學位或更高程度的非本地學術資格的全日制教育課程，

而該學生在開始受僱時仍未滿 26 歲，以及與僱主協議獲豁免學生僱用期，為期不多於連續 59 天²⁵，並須符合以下條件—

- (a) 該學生不曾於同一公曆年內開始另一獲豁免學生僱用期²⁵（不論是否受僱於同一僱主）（[例子 37](#)）；以及
- (b) 該學生已就以上(a)項的事實作出法定聲明，並向僱主提供有關的法定聲明或其副本。

²⁵ 不包括法定最低工資生效日期（即 2011 年 5 月 1 日）前的僱傭期。

例子 37：

一名工作經驗學員在 2012 年 7 月 1 日起受僱，並與僱主協議獲豁免學生僱用期至 2012 年 8 月 28 日（即不多於連續 59 天）。

⇒ 就「工作經驗學員」獲豁免學生僱用期不多於連續 59 天的規定而言，只適用於在同一公曆年內同一僱傭合約內的僱用期。在這例子中，即使該工作經驗學員在一份僱傭合約獲豁免學生僱用期未足 59 天，餘下的日數亦不可以帶到另一份僱傭合約以獲得豁免。因此在這例子中的工作經驗學員不可在 2012 年內再有獲豁免學生僱用期，不論是否受僱於同一僱主。

《最低工資條例》附表 1 指明的本地教育機構

- 香港教育學院
- 香港大學
- 香港理工大學
- 香港中文大學
- 香港浸會大學
- 香港城市大學
- 香港演藝學院
- 香港科技大學
- 香港公開大學
- 嶺南大學
- 根據香港法例第 320 章《專上學院條例》註冊的認可專上學院
- 根據香港法例第 1130 章《職業訓練局條例》設立的機構
- 根據香港法例第 279 章《教育條例》註冊或臨時註冊的學校（備註：有關課程須屬專上教育程度，即副學士學位、高級文憑、專業文憑、其他同等或更高程度的課程。）

請注意：

- 勞工處會印備在法定最低工資制度下實習學員、工作經驗學員及僱主須知的參考指引，介紹有關豁免的詳情。
- 由於工作經驗學員的實習可以與課程無關，及無需由就讀的機構安排或認可，因此《最低工資條例》規定上述有關年齡、獲豁免的期限及該學生在同一公曆年最多一次豁免的限制。實習學員的豁免沒有此等限制，但實習必須由就讀的機構安排或認可，而且屬於課程的必修或選修部分。
- 工作經驗學員如沒有與僱主協議獲豁免學生僱用期，法定最低工資是適用於該工作經驗學員。

附錄 2 查詢

查詢熱線：2717 1771（此熱線由「1823 電話中心」接聽）

親臨勞工處勞資關係科各分區辦事處

香港

東港島辦事處
香港灣仔告士打道 5 號
稅務大樓 34 字樓

西港島辦事處
香港薄扶林道 2 號 A
西區裁判署 3 字樓

九龍

東九龍辦事處
九龍新蒲崗太子道東 698 號
寶光商業中心 12 字樓 1206 室

西九龍辦事處
九龍深水埗長沙灣道 303 號
長沙灣政府合署 10 字樓 1009 室

南九龍辦事處
九龍旺角聯運街 30 號
旺角政府合署 2 字樓

觀塘辦事處
九龍觀塘鯉魚門道 12 號
東九龍政府合署 6 字樓

新界

荃灣辦事處
新界荃灣西樓角路 38 號
荃灣政府合署 5 字樓

葵涌辦事處
新界葵涌興芳路 166-174 號
葵興政府合署 6 字樓

屯門辦事處
新界屯門屯喜路 2 號
屯門栢麗廣場 27 字樓 2720 室

沙田及大埔辦事處
新界沙田上禾輦路 1 號
沙田政府合署 3 字樓 304-313 室



訂立工資下限 保障基層僱員

勞工處網頁：<http://www.labour.gov.hk>