

2010年12月16日會議
討論文件

立法會人力事務委員會

為僱主和僱員擬訂的《法定最低工資參考指引》

目的

本文件就為僱主和僱員擬訂的《法定最低工資參考指引》擬稿，徵詢委員的意見。因應委員的要求，本文件亦提供在相關法例下用膳時間及僱傭條款方面的資料。

背景

2. 《最低工資條例》(下稱「條例」)建立法定最低工資制度，設定工資下限，目的是防止工資過低、盡量減少低薪職位流失，以及在維持本港經濟發展及競爭力等各方面取得適當平衡。政府當局已接納臨時最低工資委員會的建議，將首個法定最低工資水平訂於每小時28元。有關的附屬法例已於2010年11月12日刊憲，並在2010年11月17日提交立法會審議。如立法會通過有關的附屬法例，法定最低工資將於明年5月1日（即下一個勞動節）實施。

為僱主和僱員擬訂的《法定最低工資參考指引》擬稿

3. 勞工處現正全力為法定最低工資的順利及有效推行，進行各項準備工作。在立法會法案委員會審議《最低工資條例草案》期間，有議員及相關人士指出，基於法定最低工資在香港是全新的制度，且有廣泛影響，因此當局有需要為僱主及僱員制訂參考指引，並輔以不同行業的例子，說明《最低工資條例》的有關條文及應用情況。為此，我們擬訂了《法定最低工資參考指引》擬稿（現載於附件），以協助僱主及僱員了解各自在條例下的責任和權益。在制定參考指引擬稿時，我們已考慮不同相關人士於《最低工資條例草案》的諮詢及立法階段，以及在我們與相關人士持續聯繫的過程中，所提出的意見及關注。

4. 我們現正就參考指引擬稿，諮詢相關團體的意見。與此同時，鑑於部分行業可能有其獨特的情況，勞工處會透過一些行業性三方小組及與相關人士聯繫，因應個別行業的需要與慣常運作模式等特性，討論及擬訂適用於該等行業的指引。為配合法定最低工資的實施，勞工處亦會展開廣泛的教育及宣傳活動，加深公眾對條例的了解。這些活動包括特別製作的宣傳刊物、電視宣傳短片及電台宣傳聲帶、新聞稿；在勞工處網頁發放有關資訊；以及舉辦巡迴展覽、研討會及簡介會等。

用膳時間及僱傭條款

5. 一向以來，僱主及僱員均可按個別企業情況及個人需要而協定僱傭條件，包括用膳時間是否計算入僱員的工作時數，以及是否有薪。

6. 立法會法案委員會在審議《最低工資條例草案》時，也有詳細討論用膳時間是否計算法定最低工資。經過多番的討論，最終通過的條例已訂明在哪種情況下，僱員的用膳時間應包括在計算法定最低工資的工作時數內。根據條例，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須留駐僱傭地點當值，而不論該僱員當時有否獲派工作，該段時間都應包括在計算法定最低工資的工作時數內。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，計算法定最低工資亦須包括這些用膳時間。

7. 法定最低工資在香港是全新的制度，社會各界，特別是僱主和僱員，都需要時間適應。當僱主和僱員釐清現有僱傭合約不清晰的條款時，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。須注意的是，根據《僱傭條例》，僱主不可以單方面更改僱傭合約的條款，僱員如懷疑自己的僱傭權益受損，可向勞工處求助。此外，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。

8. 員工是企業最寶貴的資產，僱主應該多從員工角度出發，為員工設想、善待員工，顧及他們的士氣和感受，維持良好的勞資關係。僱主不應因為法定最低工資的實施而削減僱員現有的薪酬及僱傭福利。為此，勞工處會繼續推廣良好人事管理措施。我們亦會展開大規模的宣傳和推廣活動，以加深僱員了解他們在條例下的權益。

諮詢勞工顧問委員會

9. 我們在2010年12月6日的勞工顧問委員會(勞顧會)會議上，邀請委員就《法定最低工資參考指引》擬稿提供意見。勞顧會委員同意有需要制訂參考指引，並有意見認為擬稿可減少列舉的例子，使之更簡單易明。我們會在制訂指引定稿時，小心考慮勞顧會委員及其他相關團體的意見。

徵詢意見

10. 現請各委員就《法定最低工資參考指引》的擬稿，提供意見。

勞工及福利局
勞工處
2010年12月

附件

《法定最低工資：
僱主及僱員參考指引》

擬 稿

勞工處
2010年12月

《法定最低工資：僱主及僱員參考指引》

擬 稿

目 錄

1	引言	頁 3
2	法定最低工資保障基層僱員	頁 4-5
3	法定最低工資的適用範圍	頁 6-7
4	僱員獲付最低工資的權利	
	A. 計算最低工資的工作時數	頁 8-14
	B. 僱員工資未達最低工資時僱主須支付的「額外報酬」	頁 15-16
	C. 原本須就工資期支付予僱員的工資	頁 17-24
	D. 過渡性條文	頁 24
	E. 與《最低工資條例》有抵觸的合約條文	頁 24
5	僱主須備存僱員的總工作時數紀錄（如適用）	頁 25-27
附錄 1	法定最低工資豁免實習學員及正處於獲豁免學生 僱用期的工作經驗學員	頁 28-30
附錄 2	查詢	頁 31

1 引言

- 政府當局已向立法會提交香港法例第 608 章《最低工資條例》的生效日期及首個法定最低工資水平的附屬法例。若立法會通過有關附屬法例，法定最低工資將於 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。
- 在立法會法案委員會審議《最低工資條例草案》期間，有議員及相關人士指出，基於法定最低工資在香港是全新的制度，且有廣泛影響，因此當局有需要為僱主及僱員制訂參考指引，並輔以不同行業的例子，以淺白的文字說明《最低工資條例》的有關條文及應用情況。為此，我們擬訂了本參考指引擬稿。
- 基於僱傭模式的多樣化，本參考指引擬稿並不是要列出有關計算法定最低工資的所有情況，但我們已在參考指引擬稿內列舉不同個案及低薪行業（如清潔、保安、飲食、零售等）中一些較常見的例子，讓僱主和僱員了解《最低工資條例》及應用情況。
- 對有關法例的詮釋，應以《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>。
- 除了這份參考指引外，鑑於部分行業可能有其獨特的工作情況或薪酬結構，勞工處會透過一些行業性三方小組及與相關人士聯繫，因應個別行業的需要與慣常運作模式等特性，討論及擬訂適用於該等行業的指引。
- 本參考指引僅為作諮詢用途的擬稿。我們會在制訂指引定稿時，小心考慮相關團體的意見。當法定最低工資實施後，我們可以根據實際的運作經驗，繼續完善本參考指引。

2 法定最低工資保障基層僱員

- 《最低工資條例》旨在訂立法定最低工資制度，在防止工資過低、盡量減少低薪職位流失、維持本港經濟發展及競爭力等關鍵層面取得適當平衡。
- 法定最低工資以時薪為單位，基本原則是僱員就任何工資期的工資，按他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。法定最低工資並沒有改變或影響僱主與僱員現時按照僱傭合約及香港法例第 57 章《僱傭條例》的支薪模式（例如以月薪、日薪、週薪、件薪等聘用方式）。
- 《最低工資條例》的重要條文(例如工資定義)盡量緊貼《僱傭條例》，確保法例貫徹一致、有效執法、避免勞資雙方混淆，以及盡量減輕僱主的遵行成本。
- 法定最低工資是設定工資下限，保障基層僱員。如果僱主和僱員對現有僱傭條件存有不同的理解，例如用膳時間是否屬於工作時數和是否有薪、休息日是否有薪、工資期、工資的計算、佣金的計算及支付安排等，在計算最低工資時便容易出現爭議。當僱主和僱員釐清現有僱傭合約不清晰的條款時，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，僱員如懷疑自己的僱傭權益受損，可向勞工處求助。此外，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。
- 員工是企業最寶貴的資產，僱主應該多從員工角度出發，為員工設想、善待員工，顧及他們的士氣和感受，維持良好的勞資關係。最低工資立法的原意是保障低薪員工，僱主不應因為最低工資的實施而削減僱員現有的薪酬及僱傭福利。僱主在考慮任何僱用條件的改動時，除了要遵守法例外，更須審慎評估有關安排對勞資雙方所帶來的影響，這包括員工訴求和改動是否合情、合理等考慮因素。僱主如能對員工的合

理訴求作出積極回應，員工對工作的熱誠和對公司的歸屬感必定會提高，最終有利企業的營運和生產，達致勞資雙贏。

3 法定最低工資的適用範圍

- 法定最低工資適用於所有僱員，包括全職、兼職及臨時僱員，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。

值得注意的是：

以下的僱員不是留宿家庭傭工，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、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）

值得注意的是：

- 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) 僱主家屬並與僱主同住的僱員；(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。

- 法定最低工資同樣適用於殘疾僱員，一如適用於健全僱員。為了在殘疾人士的工資保障和就業機會兩者之間取得合理平衡，《最低工資條例》同時為殘疾人士提供特別安排，讓他們可選擇進行生產能力評估；提出評估的權利只歸於殘疾僱員而非其僱主，以防止濫用。勞工處會印備這特別安排的參考指引，介紹有關詳情。
- 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。
- 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。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 僱員獲付最低工資的權利

A. 計算最低工資的工作時數

- 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。

留駐僱傭地點當值的應用例子

例子 1：

按照僱傭合約，某店舖助理於上午 9 時至下午 1 時，以及下午 2 時至 6 時在店舖工作。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。該段由上午 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」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 分已回到店舖，而並非按照僱傭合約、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該店舖當值。在計算最低工資時，該店舖在上午 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，因此計算最低工資的工作時數並不包括該段上午 8 時 30 分至 9 時的時間。

例子 3：

某助理文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，而並非按照僱傭合約、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，因此計算最低工資的工作時數並不包括該段下午 6 時至 6 時 15 分的時間。

例子 4：

某地產代理如按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示，為執行工作而留駐樓盤銷售處或其他地點當值（例如等候客人），在計算最低工資時，該等地點屬於《最低工資條例》所界定的僱傭地點，而留駐僱傭地點當值的時間屬於計算最低工資的工作時數。

例子 5：

在航空業，僱主可能會安排機組人員及機艙服務員於航班工作後在香港以外的地點停留，僱主亦可能在停留期間向他們提供免費住宿及／或膳食。如某僱員於停留期間的私人時間（例如睡覺時間）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，該等私人時間便不屬於計算最低工資的工作時數。

例子 6：

在旅遊業，旅行團領隊在帶團到香港以外地方時的私人時間（例如睡覺時間）內，當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僱傭地點當值，該等私人時間便不屬於計算最低工資的工作時數。然而，假如該領隊因有團友在深夜感到不適求助等緣故而須工作，該段為團友提供

服務及協助的時間便屬於計算最低工資時的工作時數。

例子 7：

某操作工逢星期一在香港的工廠工作，逢星期二至五則在東莞的工廠工作。僱主也可能在該僱員於東莞期間，為他提供免費住宿及／或膳食。如該僱員在東莞的私人時間（例如睡覺時間）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，該等私人時間便不屬於計算最低工資的工作時數。

例子 8：

某客戶服務聯絡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。

值得注意的是：

- 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，雙方應盡早事先釐清這些情況，以免在計算最低工資時出現爭議。

交通時間的應用例子

例子 9：

某辦公室助理居於上水並在九龍灣的公司工作。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，該僱員從九龍灣的公司送遞文件往某客戶位於荃灣的辦公

室，然後返回公司。他往來九龍灣的公司及客戶位於荃灣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 10：

某操作工逢星期一在柴灣的工廠工作，逢星期二至五在東莞的工廠工作，而他則居於上水。他往來位於上水的居住地方及柴灣的工廠的交通時間，並不屬於計算最低工資的工作時數。此外，由於東莞的工廠亦是他的慣常僱傭地點，因此，他往來位於上水的居住地方及位於東莞的工廠的交通時間，亦不屬於計算最低工資的工作時數。

例子 11：

某技工在香港的工廠工作。某日，僱主指派他前往客戶位於珠海的辦公室，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。

例子 12：

某旅行團領隊隨團乘坐航機出發，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在香港與目的地之間用於航機上的交通的時間，屬於計算最低工資的工作時數。

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

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。

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須留駐僱傭地點當值，而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 13](#)、[例子 14](#)）。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 15](#)）。

- 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 16](#)）。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。

例子 13：

某保安員於下午 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，該用膳時間屬於計算最低工資的工作時數。

例子 14：

旅行團領隊在帶團途中須為團友安排沿途的膳食。在團友用膳時，領隊按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示，為執行工作而留駐食肆當值，例如按情況所需，監督膳食的安排、為團友充當傳譯員或協助他們選訂飲品。雖然領隊當時亦有一同用膳，但他同時按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示為執行工作而留駐食肆當值，該段用膳時間屬於計算最低工資的工作時數。

例子 15：

某工場雜務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

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。

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包括該段用膳時間。

例子 16：

在上述例子 15 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，計算最低工資時便包括該段下午1時至2時的時間。

飲食業「落場時間」

- 某些食肆現時習慣安排僱員在下午某段時間（例如午市及晚市營業時間之間的時段）不用當值，該時段通常稱為「落場」的時間（照字面解釋即離開工作的意思），而不同食肆就「落場時間」的安排可能各有差異。
- 如僱員在「落場時間」也同時處於《最低工資條例》工作時數所指的情況³，該段時間便屬於計算最低工資的工作時數。因此，如果僱員在「落場時間」是按照僱傭合約、或在僱主同意或指示下而須留駐僱傭地點當值，而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。相反，如僱員在「落場時間」並非按照僱傭合約或在僱主同意或指示下，為執行工作或接受培訓而留駐僱傭地點當值，該段時間便不屬於計算最低工資的工作時數。
- 此外，如果按照僱傭合約或勞資雙方的協議，「落場時間」是屬於僱員的工作時數，計算最低工資時亦須包括該段時間。如果勞資雙方經已按照僱傭合約或協議，將「落場時間」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。

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。因此，這必須取決於僱傭合約或僱主的同意或指示。
- 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包括候召或候命的時間。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。

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，該段時間也須包括在內。

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。

B. 僱員工資未達最低工資時僱主須支付的「額外報酬」

- 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。

例子 17：

某侍應生在某一工資期內的總工作時數為 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為：

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

- 如須就工資期支付予僱員的工資，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：
 - 《僱傭條例》計算須支付的工資或其他款項
 - 《破產欠薪保障條例》計算特惠款項
 - 《強制性公積金計劃條例》計算強制性供款
 - 《僱員補償條例》或《職業性失聰（補償）條例》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及額外報酬的款額（如適用）。僱主如以低於最低工資的工資來計算及支付《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。

如何判斷

- 在判斷僱員的工資是否已符合最低工資，須考慮以下兩項因素：
 - (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) 原本須就該工資期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

- 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。

- 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。有關《僱傭條例》下工資的詳細定義，可參考《僱傭條例》簡明指南。
- 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。

月薪、日薪及件薪例子

例子 18：

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 1 小時的有薪午膳時間
- 該月的總工作時數：216 小時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 假設：該月有 31 天（包括 4 天星期日），而總工作時數是 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：

6,097 元 [7,000 元 — 休息日薪酬 903 元⁸]

⇒ 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：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 小時的午膳時間，但午膳時間屬有薪；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⁹
- 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¹⁰ — 午膳時間

8 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。

9 假設：該月有 30 天（包括 4 天星期六及 4 天星期日），而總工作時數為 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）

10 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

薪酬 596 元¹¹]

⇒ 由於 (2) 不少於 (1)，已符合最低工資

例子 20：

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¹²
- 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 21：

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

11 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

12 假設：該月有 31 天 (包括 4 天星期日)，而總工作時數是 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。

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**

⇒ 由於 (2) 少於 (1)，僱主須支付額外報酬 114 元

(最低工資 5,614 元 - 原本須支付的工資 5,500 元 = 額外報酬 114 元)

(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 22：

某美容店助理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 23：

某快餐店的僱主根據《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。

⇒ 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 24：

某洗衣店的僱主根據《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 25：

某批發公司的僱主根據《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 26：

某雜貨店的僱主於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 27：

某文員被僱主拖欠7月份工資600元，並延至8月份工資期才獲支付。¹³

13 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

⇒ 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。勞資雙方可按實際情況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¹³），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 28](#)）。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 29](#)）。
- 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符合最低工資的要求（[例子 30](#)、[例子 31](#)）。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

僱員，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 35 萬元及監禁 3 年。

條例》簡明指南。

例子 28：

某店務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。¹³

例子 29：

某售貨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。¹³

例子 30：

僱主於 1 月 31 日在某產品銷售員的事先同意下，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¹⁴的工資內，而不算作 3 月份的工資。

例子 31：

僱主分別於 4 月 8 日及 6 月 7 日在某地產代理的事先同意下，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¹⁵的工資內，而該筆 3,000

14 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。

15 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¹⁶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. 與《最低工資條例》有抵觸的合約條文

- 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。

16 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 僱主須備存僱員的總工作時數紀錄（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）¹⁷：
 - 法定最低工資適用的僱員（請參閱上文 [3. 法定最低工資的適用範圍](#)）；以及
 - 須就該工資期支付的工資（請參閱上文 [4. 僱員獲付最低工資的權利：C. 原本須就工資期支付予僱員的工資](#)）是少於每月 11,500 元¹⁸。

因此，當須就該工資期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。

- 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 32](#)、[例子 33](#)）。
- 《僱傭條例》及《最低工資條例》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下述《僱傭條例》現時規定工資及僱傭紀錄的資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

17 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。

18 政府當局已向立法會提交這金額上限的附屬法例，有待立法會通過。

- 值得注意的是，雖然當須就該工資期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 32：

某送貨工人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

⇒ 如須就上述工資期支付的工資達到 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

⇒ 如須就上述工資期支付的工資達到 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 33：

某清潔工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

⇒ 如須就上述工資期支付的工資達到 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。

值得注意的是：

- 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 法定最低工資豁免實習學員及正處於獲豁免學生僱用期的工作經驗學員

- 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¹⁹，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¹⁹（不論是否受僱於同一僱主）（[例子 34](#)）；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。

¹⁹ 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 34：

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）。

⇒ 該名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。）

值得注意的是：

- 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

[參考指引將會列明查詢熱線、勞工處網頁及分區辦事處地址]