

設定工資下限 保障基層僱員

香港 2011 年 5 月 1 日起 實施法定最低工資



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（港幣，下同）。《香港印刷》今期以簡明的方式，說明法定最低工資的主要規定。

對有關條例的詮釋，公眾應以香港法例第 608 章《最低工資條例》的原文為依歸，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>。

此外，勞工處也編訂了《法定最低工資：僱主及僱員參考指引》，詳列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。該指引可於勞工處網站下載：http://www.labour.gov.hk/tc/news/pdf/SMW_Guidelines.pdf。

立法目標、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、周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。

法例的適用範圍 ■

法定最低工資適用於所有僱員，不論是月薪、日薪、長工、臨時工、全職、兼職或其他僱員，也不論是否按《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³，不論該傭工的性別及種族
- 實習學員³，以及正處於獲豁免學生僱用期的工作經驗學員³

最低工資金額 ■

就任何工資期僱主須付予僱員的工資，不得少於按下列方法計算的最低工資：

$$\text{最低工資} = \text{僱員於工資期的總工作時數} + \text{法定最低工資水平 (即28元)}$$

工作時數 ■

計算最低工資的工作時數（不足一小時亦須計算在內），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的任何地點。

除《最低工資條例》外，如果按照僱傭合約或僱傭雙方的協議，有關時間被視作僱員的工作時數，則在計算最低工資時，該段時間也須包括在內。

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，不論其名稱或計算方法，但不包括若干項目。

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：休息日薪酬、假日薪酬、年假薪酬、產假薪酬、疾病津貼等），同樣不算作支付予僱員工資的一部分。《最低工資條例》亦列明其他款項是否算作須就工資期支付予僱員的工資，以判斷工資是否符合最低工資的要求。

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，該額外報酬亦適用於計算根據其他相關法例所應獲得的款項。

例子 1

按照僱傭合約，僱員的工作時數至下午6時。如他根據僱主的指示，於某日下午6時至7時期間超時工作，則該段1小時的時間，也屬於計算最低工資的工作時數。

例子 2

僱員在本港工作，他往來居所及公司的交通時間，並不屬於計算最低工資的工作時數。如他根據僱主的指示，於某日從公司送遞文件往客戶的辦公室，然後返回公司。他往來公司及客戶辦公室的交通時間，便屬於計算最低工資的工作時數。

《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。

例子3

假設

■ 按照僱傭合約：

- 薪酬：月薪5,000元，星期日為休息日
- 星期一至六：每天工作8小時，而另外每天1小時用膳時間

■ 該工資期為30天（包括4天星期日），總工作時數：208小時（26天 × 8小時）

■ 法定最低工資水平：28元

情況1：用膳時間及休息日均屬無薪

計算方法

(I) 該月按總工作時數計算的最低工資：**5,824元**（208小時 × 28元）

(II) 就該月須支付予僱員的工資⁴：5,000元

■ 在這例子中，由於(II)少於(I)，僱主除支付月薪**5,000元**外，也要支付額外報酬**824元**（5,824元－5,000元），以符合最低工資的要求，即合共**5,824元**。

情況2：用膳時間屬有薪⁵，而休息日屬無薪

計算方法

(I) 該月按總工作時數計算的最低工資：**5,824元**（208小時 × 28元）

(II) 就該月須支付予僱員的工資⁶：4,444元（5,000元－用膳時間薪酬556元⁷）

■ 在這例子中，由於(II)少於(I)，僱主除支付月薪**5,000元**外，也要支付額外報酬**1,380元**（5,824元－4,444元），以符合最低工資的要求，即合共**6,380元**。

情況3：用膳時間屬無薪，而休息日屬有薪⁸

計算方法

(I) 該月按總工作時數計算的最低工資：**5,824元**（208小時 × 28元）

(II) 就該月須支付予僱員的工資⁶：4,333元（5,000元－休息日薪酬667元⁹）

■ 在這例子中，由於(II)少於(I)，僱主除支付月薪**5,000元**外，也要支付額外報酬**1,491元**（5,824元－4,333元），以符合最低工資的要求，即合共**6,491元**¹⁰。

情況4：用膳時間及休息日均屬有薪

計算方法

(I) 該月按總工作時數計算的最低工資：**5,824元**（208小時 × 28元）

(II) 就該月須支付予僱員的工資⁶：3,852元（5,000元－休息日薪酬667元⁹－用膳時間薪酬481元¹¹）

■ 在這例子中，由於(II)少於(I)，僱主除支付月薪**5,000元**外，也要支付額外報酬**1,972元**（5,824元－3,852元），以符合最低工資的要求，即合共**6,972元**。

違反最低工資的規定 ■

僱主如欠付最低工資，等同欠薪。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。

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。

僱主須記錄僱員的總工作時數 ■

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）

- 法定最低工資適用的僱員；及
- 須就該工資期支付的工資是少於每月11,500元。

因此，當就該工資期須支付的工資少於每月11,500元時，僱主須備存僱員於該工資期的總工作時數紀錄。無論僱主須否備存某一僱員的總工作時數紀錄，他仍須向僱員支付不少於最低工資的工資。

有關豁免記錄僱員總工作時數的每月金額上限中工資的涵義，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：休息日薪酬、假日薪酬、年假薪酬、產假薪酬、疾病津貼等），並不算作就工資期須支付予僱員的工資的一部分。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）。

請注意

僱主及僱員如妥善保存出勤、工時及工資等記錄，可保障雙方的權益，及有助減少不必要的糾紛。

結語 ■

員工是企業的寶貴資產，僱主應善待員工，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，有利企業的營運和業務，最終達致勞資雙贏。

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

備註

- 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 《僱傭條例》不適用於：(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。
- 3 有關定義請參閱《最低工資條例》。
- 4 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。
- 5 《最低工資條例》和《僱傭條例》，皆沒有規定用膳時間必須為有薪。用膳時間有薪與否，是按照僱傭雙方的協議而定。不過，根據《最低工資條例》，如果僱員在用膳時間也處於工作時數的情況（請參閱上文**工作時數**的部分），該段時間須包括在計算最低工資的工作時數內。
- 6 在《最低工資條例》下，就非工作時數而支付予僱員的款項，不算作工資的一部分。
- 7 用膳時間有薪與否及用膳時間薪酬的計算方法，是按照僱傭雙方的協議而定。本例子假設該月有30天（包括4天休息日及26個工作天）在情況2（用膳時間屬有薪，而休息日屬無薪），該月的用膳時間薪酬為556元（即 $5,000 \text{ 元} \div 26 \text{ 天} \div 9 \text{ 小時} \times 26 \text{ 天的用膳時間}$ ）。如有關月份的工作日或僱傭雙方協議的用膳時間薪酬計算方法與本例子不同，會影響計算所得的金額。為說明之用，本例子的計算是以整數四捨五入的方法。
- 8 休息日薪酬由於屬就非工作時數而支付予僱員的款項，故不應算作工資的一部分。《最低工資條例》和《僱傭條例》，皆沒有規定休息日必須為有薪。休息日是否有薪，以及休息日薪酬的計算方法，是按僱傭雙方的協議而定。
- 9 休息日是否有薪，以及休息日薪酬的計算方法，是按僱傭雙方的協議而定。本例子假設該月有30天（包括4天休息日），該月的休息日薪酬為667元（即 $5,000 \text{ 元} \div 30 \text{ 天} \times 4 \text{ 天休息日}$ ）。如有關月份的公曆日數及休息日日數，或僱傭雙方協議的休息日薪酬計算方法與本例子不同，會影響計算所得的金額。
- 10 如有關月份的公曆日數及休息日日數，或僱傭雙方協議的休息日薪酬計算方法與本例子不同，會影響計算所得的休息日薪酬金額。舉例說，如僱傭雙方協議休息日薪酬以每小時28元 $\times$ 8小時計算，該月4天休息日的薪酬應為896元（即 $28 \text{ 元} \times 8 \text{ 小時} \times 4 \text{ 天休息日}$ ）。加上若果該月有31天（包括4天休息日及27個工作天），其按總工作時數計算的最低工資應為6,048元（ $27 \text{ 天} \times 8 \text{ 小時} \times 28 \text{ 元}$ ），該僱員該月應獲付共6,944元（包括休息日薪酬）。
- 11 用膳時間有薪與否及用膳時間薪酬的計算方法，是按僱傭雙方的協議而定。本例子假設該月有30天（包括4天休息日及26個工作天），在情況4（用膳時間及休息日均屬有薪），該月的用膳時間薪酬為481元（即 $5,000 \text{ 元} \div 30 \text{ 天} \div 9 \text{ 小時} \times 26 \text{ 天的用膳時間}$ ）。如有關月份的公曆日數及工作日數，或僱傭雙方協議的用膳時間薪酬計算方法與本例子不同，會影響計算所得金額。■