

物 流 业

《法定最低工资：行业性参考指引》



劳工处



法定最低工资
Statutory Minimum Wage

物流业

法定最低工资：行业性参考指引

- 雇员在任何工资期的工资，按他在该工资期内的总工作时数以平均计算，不得低于法定最低工资水平。
- 因应物流业的特性与惯常运作模式，劳工处经过与业界的雇主及雇员团体讨论后，为行业制订了这份《法定最低工资：行业性参考指引》。本指引列举了业内不同情况及雇佣条件下的一些常见例子，以便业界的雇主及雇员可根据本身的实际情况及需要，灵活应用及参考。
- 就法例条文的详细介绍，请参阅劳工处印备的《法定最低工资：雇主及雇员参考指引》。该指引说明在不同个案下有关法例条文的一般应用情况，为各行各业的雇主及雇员提供参考。对《最低工资条例》（第 608 章）的诠释，应以法例原文为依归。

2017 年 4 月修订

目录

<u>内容</u>	<u>问题编号</u>
(a) 计算最低工资的基本原则	1, 2, 22
(b) 支薪模式及安排	3, 4
(c) 不可藉协议减少雇员享有法定最低工资的法定权益	5
(d) 工作时数及计算的基本原则	6, 7
(e) 用膳时间	8
(f) 等候及境外留宿时间	9, 10
(g) 交通时间	11, 12
(h) 候召时间	13
(i) 另定假日安排	14
(j) 超时工作及薪酬安排	15, 16
(k) 工资项目及须支付工资	17, 18
(l) 休息日薪酬安排	19
(m) 备存总工作时数纪录	20, 21
(n) 更改雇佣合约条款	23, 24

注：计算最低工资的例子另见[物流业-法定最低工资：行业性参考指引附录](#)。

问1 : 如何计算最低工资的金额?

答1 : 雇主就任何工资期须支付予雇员的工资, 不得少于按下列方法计算的最低工资¹:

$$\text{最低工资} = \frac{\text{雇员于工资期内的总工作时数}}{\times} \text{法定最低工资水平}$$

问2 : 雇主是否需要就所有的工作时数向雇员支付工资? 是否每一小时的工资都要达到法定最低工资水平?

答2 : 根据《最低工资条例》, 雇员于某工资期内的总工作时数 (不足一小时亦须计算在内), 乘以法定最低工资水平, 所得的款额便是该工资期的最低工资。就该工资期而言, 雇员须获支付不少于该款额的工资。

故此, 基本原则是雇员在任何工资期的工资, 按他在该工资期内的总工作时数以平均计算, 不得低于法定最低工资水平, 而并非规定雇主要就所有工作时数向雇员支付工资或每一小时的工资都要达到法定最低工资水平。

问3 : 法定最低工资水平以时薪为单位, 雇主与雇员是否要将聘用和支薪模式由月薪 / 日薪改为时薪?

答3 : 推行法定最低工资没有改变雇主与雇员按照雇佣合约及《雇佣条例》(第57章) 采用的聘用和支薪模式 (即以月薪、周薪、日薪、时薪、件薪、佣金制等方式聘用和支薪)。

¹ 如工资期横跨修订法定最低工资水平的生效日期, 在计算该工资期的最低工资时, 修订法定最低工资水平适用于其生效日期或之后的工作时数。

《最低工资条例》订立工资下限，基本原则是雇员在任何工资期的工资，按他在该工资期内的总工作时数以平均计算，不得低于法定最低工资水平。因此，不论是何种聘用和支薪模式，只要达致最低工资水平便可，雇主与雇员并没有必要改变聘用和支薪模式。

问4 : 雇主是否只需要向雇员支付最低工资便已符合法例要求？

答4 : 法定最低工资只是设定工资下限，并不代表雇主只需要向雇员支付最低工资。雇主仍须同时遵照《雇佣条例》的规定和顾及雇佣合约的条款（例如：薪酬、用膳时间及休息日安排）处理雇员的法定及合约权益。

问5 : 雇主与雇员是否可以协议雇员收取低于最低工资的工资？

答5 : 任何雇佣合约的条文，如有终止或减少《最低工资条例》所赋予雇员的权利、利益或保障的含意，即属无效。因此，雇主与雇员不能藉协议减少雇员享有法定最低工资的权益。

问6 : 哪些时间属计算最低工资的工作时数？

答6 : 根据《最低工资条例》，用以计算最低工资的工作时数（不足一小时亦须计算在内），包括雇员按照雇佣合约、在雇主同意下或根据雇主的指示：

- 留驻雇佣地点当值的时间，而不论当时有否获派工作或获提供培训；或
- 在关乎受雇工作的情况下用于交通的时间，

但不包括用于往来居住地方及雇佣地点（位于香港以外的非惯常雇佣地点除外）的交通时间。

雇佣地点是指雇员按照雇佣合约、在雇主同意下或根据雇主的指示，为执行工作或接受培训而留驻该地点当值的任何地点。

除了《最低工资条例》外，如按照雇佣合约或雇佣双方的协议，有关时间被视为雇员的工作时数，则在计算最低工资时，该段时间也应包括在内。

问7 : 在计算最低工资时，不足一小时的工作时数是否也要算作一小时？

答7 : 在计算最低工资时，《最低工资条例》没有规定不足一小时的工作时数要以一小时计算，法例只是规定不足一小时的工作时数亦须计算在内。因此，不足一小时的工作时数亦须按**实际**工作的时间计算。

问8 : 某运输工人于早上9时上班，下午6时下班，期间他有1小时的用膳时间。有关的用膳时间是否属于计算最低工资的工作时数？

答8 : 如该雇员在用膳时间也同时处于《最低工资条例》工作时数所指的情况，该用膳时间便**属于**计算最低工资的工作时数。举例说，如他在用膳时间，按照雇佣合约、在雇主同意下或根据雇主的指示，为执行工作而留驻工作岗位当值（不论当时他有否获派工作），该用膳时间属于计算最低工资的工作时数。

相反，如该雇员在用膳时间不是处于《最低工资

条例》工作时数所指的情况，该用膳时间便不属于计算最低工资的工作时数。举例说，如他在用膳时间无需留在工作岗位当值，而可自由出外用膳或休息，由于这段时间并非按照雇佣合约、在雇主同意下或根据雇主的指示，为执行工作而留驻工作岗位当值，该用膳时间不属于计算最低工资的工作时数。

如按照雇佣合约或劳资双方的协议，用膳时间是属于雇员的工作时数，计算最低工资时亦须包括这些用膳时间。举例说，如劳资双方按照雇佣合约或协议将用膳时间视为工作时数，计算最低工资时，每一工资期的总工作时数便包括该段时间。

问9：某货柜车司机在接到工作指示后，需要等候数小时才取得货物，并将货物运往其他地方。货柜车司机的等候时间是否属于计算最低工资的工作时数？

答9：如该雇员在等候期间也同时处于《最低工资条例》工作时数所指的情况，即如雇员是按照雇佣合约、在雇主同意下或根据雇主的指示，为执行工作而留驻某个地点当值，不论当时他有否获派工作，该段时间也须要包括在计算最低工资的工作时数内。举例说，如基于工作的安排，他在等候期间必须留守于货柜车附近，以便货物备妥后可立即将其运往目的地，该等候时间属于计算最低工资的工作时数。

相反，如雇员在等候时间不是处于《最低工资条例》工作时数所指的情况，该等候时间便不属于计算最低工资的工作时数。举例说，如他在等候期间无需留在工作岗位当值，而可自由活动或消

遣，该等候时间便不属于计算最低工资的工作时数。如按照雇佣合约或劳资双方的协议，该等候时间是属于雇员的工作时数，计算最低工资时亦须包括这些等候时间。

如雇佣双方就有关等候时间是否属工作时数有不同理解，双方应在可行的情况下尽早厘清，以免日后出现争议。

问10 : 某货柜车司机因货物被海关扣查而需要在境外留宿一晚，公司向他提供免费住宿及 / 或膳食。他在境外留宿的睡觉时间，是否属于计算最低工资的工作时数？

答10 : 如该雇员于停留期间的某段时间内，无需为执行工作而留驻雇佣地点当值一例如睡觉时间、个人消遣时间—该等时间便不属于计算最低工资的工作时数。

问11 : 某雇员在香港的办公室工作，但逢星期三及星期四则于公司在内地的货仓工作。他往来居住地方及香港办公室或内地货仓的交通时间，是否属于计算最低工资的工作时数？

答11 : 该雇员往来居住地方及香港办公室的交通时间，并不属于计算最低工资的工作时数。此外，在这例子中，由于公司在内地的货仓亦是他的惯常雇佣地点，因此，他往来居住地方及公司在内地的货仓的交通时间，一般亦不属于计算最低工资的工作时数。

然而，如按照雇佣合约或劳资双方的协议，某段交通时间是属于雇员的工作时数，计算最低工资时亦须包括这些交通时间。

问12 : 某雇员在香港的工厂工作。某日,雇主指派他前往客户位于北京的办公室公干,这是该雇员位于香港以外的非惯常雇佣地点。他往来居住地方及客户位于北京的办公室的交通时间,是否属于计算最低工资的工作时数?

答12 : 在这例子中,由于客户位于北京的办公室是该雇员位于香港以外的非惯常雇佣地点,而他按照雇佣合约、在雇主同意下或根据雇主的指示,用于往来居住地方及这客户位于香港以外地方的办公室的交通时间,属于计算最低工资的工作时数。

问13 : 某仓务员于晚上7时下班后,货仓警钟在深夜响起,他因而需要返回公司处理有关事宜。该雇员返回公司工作的时间是否属于计算最低工资的工作时数?

答13 : 如该雇员是按照雇佣合约、在雇主同意下或根据雇主的指示,为执行工作而返回公司处理有关事宜,他留驻雇佣地点当值的时间,属于计算最低工资的工作时数。

问14 : 某仓务助理员被安排在5月的一个法定假日当天工作,雇主安排他在6月放取法定假日补假(即另定假日)。在计算该雇员在5月份工资期内的最低工资时,是否需要包括他在该法定假日当天工作的时数?

答14 : 该雇员在该法定假日当天的工作时间属于《最低工资条例》的工作时数,在计算他在5月份的最低工资时,有关时数须包括在内。最低工资是雇员于工资期内的总工作时数,乘以法定最低工资水平的所得款额。

问15 : 某仓务员的工资期为一历月,他在5月份按雇主的指示超时工作20小时,有关的超时工作将于其后月份以补假形式补偿。在计算该雇员在5月份的最低工资时,是否须包括超时工作时数?

答15 : 在这例子中,由于有关的超时工作属于《最低工资条例》的工作时数,在计算该雇员在5月份的最低工资时,须包括在内。如雇员5月份须获支付的工资,因为总工作时数增多而未达最低工资水平,雇主须支付两者的差额(即「额外报酬」)。在计算最低工资时,基本原则是雇员在任何工资期的工资,按他在该工资期内的总工作时数以平均计算,不得低于法定最低工资水平,而并非规定雇主要就所有工作时数向雇员支付工资或每一小时的工资都要达到法定最低工资水平。

问16 : 某公司一向规定不足一小时的超时工作不会获发超时工作薪酬。在计算最低工资时,是否仍需要包括该等不足一小时的超时工作时数?

答16 : 尽管不同公司对超时工作的补偿安排可能各有不同,如在这例子中有关不足一小时的超时工作时数属于《最低工资条例》工作时数所指的情况(例如是在雇主指示下超时工作),亦须包括在雇员于该工资期的总工作时数内,以平均计算雇员的工资不得低于法定最低工资水平。

问17 : 在判断工资是否已符合最低工资的要求时,哪些项目包括在内?何谓须支付予雇员的工资?

答17 : 法定最低工资紧贴《雇佣条例》工资的定义。除《雇佣条例》另有规定外,工资是指雇主以金钱

形式支付雇员作为其所做或将要做的工作的所有报酬、收入、津贴（包括交通津贴、勤工津贴、佣金、超时工作薪酬）、小费及服务费，不论其名称或计算方法，但不包括若干项目²。举例说，雇员因符合某项准则（例如营业额）而根据雇佣合约获支付的非赏赠性或非由雇主酌情发给的奖金，属工资的一部分。有关《雇佣条例》就工资的详细定义，请参阅劳工处印备的《雇佣条例简明指南》。有关指南可于劳工处的网页（<http://www.labour.gov.hk>）下载或于劳工处劳资关系科各分区办事处索取。

根据《最低工资条例》，非工作时数的时间，不会用于计算最低工资。因此，在计算最低工资时，就非工作时数而支付予雇员的款项（例如：休息日薪酬、假日薪酬、年假薪酬、产假薪酬、侍产假薪酬、疾病津贴等），同样不算作须就工资期支付予雇员的工资的一部分。《最低工资条例》因应不同情况列明一些款项是否属于须就工资期支付予雇员的工资，以判断雇员的工资是否已符合最低工资的要求。

如就工资期须支付予雇员的工资少于最低工资，雇员有权就该工资期获支付这差额（即「额外报酬」）。该雇员的雇佣合约须视为他有权就该工资期获得额外报酬，而该额外报酬亦适用于计算根据其他相关法例所应获得的款项。

² 根据《雇佣条例》，以下项目不属于工资：

- 雇主提供的居所、教育、食物、燃料、水电或医疗的价值；
- 雇主为雇员退休计划的供款；
- 属于赏赠性质或由雇主酌情发给的佣金、勤工津贴或勤工花红；
- 非经常性的交通津贴、任何交通特惠的价值或雇员因工作引致的交通费用的实际开销；
- 雇员支付因工作性质引致的特别开销而须付给雇员的款项；
- 年终酬金或属于赏赠性质或由雇主酌情发给的每年花红；及
- 完成或终止雇佣合约时所付的酬金。

问18 : 在判断工资是否已符合最低工资的要求时, 年终酬金是否包括在内?

答18 : 法定最低工资紧贴《雇佣条例》工资的定义。根据《雇佣条例》, 工资的定义**不包括**年终酬金(即按雇佣合约(包括口头或书面、明言或暗示)订明每年发放的酬金, 包括双粮、第13个月粮、年尾花红等)或属于赏赠性质或由雇主酌情发给的每年花红。因此, 在判断雇员的工资是否已符合最低工资的要求时, 亦同样**不包括**年终酬金或属于赏赠性质或由雇主酌情发给的每年花红。

问19 : 雇员的休息日是否有薪? 是否须用法定最低工资水平计算休息日薪酬?

答19 : 《最低工资条例》和《雇佣条例》皆没有规定休息日必须为有薪。休息日有薪与否及休息日薪酬的计算方法(包括是否按法定最低工资水平计算), 属雇佣服务条件, 是按照雇佣合约或劳资双方的协议而定。劳资双方如有需要, 应透过沟通和协商, 在合法、合情和合理的基础上就雇佣合约的有关条款寻求共识。

根据《雇佣条例》, 雇主不可以单方面更改雇佣合约的条款。劳工处会积极协助劳资双方解决问题, 以取得共识。雇员如怀疑其雇佣权益受损, 可向劳工处求助, 劳工处会积极跟进。

注: 如雇员符合《雇佣条例》的规定, 可享有有薪的法定假日(俗称劳工假或节假)及有薪年假, 详情请参阅劳工处印备的《雇佣条例简明指南》。

问20 : 雇员是否必须每天签署出勤纪录以记录工作时数?

答20 : 《雇佣条例》及《最低工资条例》均没有规定雇主以何种方式记录雇员的工作时数, 雇佣双方可以按行业特性及个别公司的行政措施、监管要求及雇员的实际工作性质等情况, 制订合理及切实可行的记录工时方式。

雇主和雇员应该妥善保存出勤、工时及工资等纪录, 以保障双方的权益及减少不必要的纠纷。

问21 : 备存总工作时数纪录有没有规定的格式? 劳工处会否向雇主提供有关备存总工时纪录的表格样本?

答21 : 《雇佣条例》及《最低工资条例》均没有规定总工作时数纪录的格式。劳工处职员可检查工资及雇佣纪录, 并可要求总工作时数与以下《雇佣条例》规定工资及雇佣纪录的资料载于同一份文件内:

- 雇员的姓名及身份证号码
- 工资期
- 雇员每个工资期所得的工资
- 雇员可享有及已放取的有薪年假、病假、产假、侍产假和假日, 以及已支付给雇员有关款项的细则

劳工处印备了《备存工资和雇佣纪录》小册子, 以供市民参考, 详情请浏览劳工处的网页 (www.labour.gov.hk)。

问22 : 以备存总工作时数纪录的每月金额上限聘请雇员, 是否必定符合最低工资水平?

答22 : 雇主就任何工资期须支付予雇员的工资, 不得少于按下列方法计算的最低工资:

工资期内的总工作时数 × 法定最低工资水平

每月金额上限只是豁免雇主记录雇员总工作时数的工资金额, 与雇员的工资是否达到法定最低工资并无关系。雇员在某一工资期内的最低工资须视乎他的总工作时数而定。无论雇主须否备存个别雇员的总工作时数纪录, 仍须向雇员支付不少于最低工资的工资。

问23 : 雇主可否单方面削减现有雇员按雇佣合约享有的福利?

答23 : 根据《雇佣条例》, 雇主不可以单方面更改雇佣合约的条款, 详情请参阅劳工处印备的《雇佣条例简明指南》。劳工处会积极跟进所有雇员怀疑其雇佣权益受损的个案。

雇主在考虑更改任何雇用条件时, 宜审慎评估有关安排对劳资双方所带来的影响。

问24 : 雇主可否单方面把雇员转为自雇人士?

答24 : 雇主不可以单方面将雇员转为自雇人士, 否则雇员可根据《雇佣条例》及普通法, 向雇主追讨补偿。

雇员在考虑转为自雇人士身份前, 必须审慎评估利弊, 包括可能因而丧失的雇佣权益。

如双方实质上存在雇佣关系, 即使雇主声称雇员为自雇人士, 或雇员在合约中被称为自雇人士, 雇主仍必须履行他在有关法例下的责任, 向被假称为自雇人士的雇员偿付可追溯的法定权益。此

外，雇主亦可能要负上触犯有关法例的刑责。

有关「雇员」与「自雇人士」的分别，请参阅劳工处印备的《雇员？判头/自雇人士？》单张。

查询

24 小时查询热线：2717 1771（由「1823」接听）

亲临劳工处劳资关系科各分区办事处

港岛

东港岛

香港太古城太古湾道 14 号
太古城中心三座 12 楼

西港岛

香港薄扶林道 2 号 A
西区裁判署 3 字楼

九龙

东九龙

九龙协调道 3 号
工业贸易大楼地下高层

西九龙

九龙深水埗长沙湾道 303 号
长沙湾政府合署 10 字楼 1009 室

南九龙

九龙旺角联运街 30 号
旺角政府合署 2 字楼

观塘

九龙观塘鲤鱼门道 12 号
东九龙政府合署 6 字楼

新界

荃湾

新界荃湾西楼角路 38 号
荃湾政府合署 5 字楼

葵涌

新界葵涌兴芳路 166-174 号
葵兴政府合署 6 字楼

屯门

新界屯门海荣路 22 号
屯门中央广场 22 字楼
东翼 2 号室

沙田及大埔

新界沙田上禾輦路 1 号
沙田政府合署 3 字楼 304-313 室

劳工处网页：www.labour.gov.hk



订立工资下限 保障基层雇员

劳工处网页：<http://www.labour.gov.hk>