

物业管理业、 保安服务业及 清洁服务业

《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

有关实施法定侍产假的相应修订

由 2015 年 2 月 27 日起，如果男性雇员有子女于当日或之后出生，并符合《雇佣条例》的相关规定，便可享有 3 天侍产假。因应有关修订，本小册子内提及《雇佣条例》的相关权益及备存工资及雇佣纪录的部分，应以《雇佣条例》的原文为准，您亦可浏览 <http://www.labour.gov.hk> 了解详情。

物业管理业、保安服务业及清洁服务业 法定最低工资：行业性参考指引

- 由**2013年5月1日**起，经修订的法定最低工资水平是**每小时30元**。
- 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。
- 因应物业管理业、保安服务业及清洁服务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》。基于个别物业的需要及雇佣情况，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，以至相关大厦组织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。对香港法例第**608章**《最低工资条例》的诠释，应以法例原文为依归。

2014年修订

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, 30
(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) 交通时间	8
(f) 出席工作简述会时间	9
(g) 用膳时间	10
(h) 培训时间	11, 12
(i) 补假及编更安排	13
(j) 工资项目及须支付工资	14, 15
(k) 休息日薪酬安排	16
(l) 计算其他法定权益	17
(m) 计算最低工资的例子	18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26
(n) 超时工作	27
(o) 备存总工作时数纪录	28, 29
(p) 更改雇佣合约条款	31

问1 : 如何计算最低工资的金额?

答1 : 就任何工资期雇主须给予雇员的工资, 不得少于按下列方法计算的最低工资¹:

$$\text{最低工资} = \text{雇员于工资期的总工作时数} \times \text{法定最低工资水平 (由2013年5月1日起为30元)}$$

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款额。就该工资期而言, 雇员须获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 : 推行法定最低工资的本身, 并不改变或影响雇主

¹ 如工资期横跨 2013 年 5 月 1 日, 在计算该工资期的最低工资时, 30 元的法定最低工资水平适用于 2013 年 5 月 1 日或之后的工作时数。

与雇员按照雇佣合约及香港法例第57章《雇佣条例》采用的聘用和支薪模式（例如以月薪、周薪、日薪、时薪、件薪、佣金制等方式聘用和支薪）。

《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，这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，雇主与雇员不能藉雇佣合约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》，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，如果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。

例子：

雇员在某一工资期内连超时工作8小时15分钟的总工作时数为208小时15分钟（即208.25小时），法定最低工资水平为30元，雇员于该工资期按总工作时数计算的最低工资应为：

$208.25 \text{ 小时（总工作时数）} \times 30 \text{ 元（法定最低工资水平）} = 6,247.5 \text{ 元（最低工资）}$

问8 : 某物业管理员 / 保安员 / 清洁服务员主要负责大厦甲的物业管理 / 保安 / 清洁工作。某日，雇主根据雇佣合约将他调往香港另一区的大厦乙

工作半天，到下午才由大厦乙返回大厦甲工作。其中涉及的交通时间是否属于计算最低工资的工作时数？

答8 : 该雇员往来本身居住的地方及工作地点(不论是大厦甲或大厦乙)的交通时间,并不属于计算最低工资的工作时数。

惟他从大厦乙返回大厦甲的交通时间,是他按照雇佣合约、在雇主同意下或根据雇主的指示,在关乎受雇工作的情况下用于交通的时间,属于计算最低工资的工作时数。

在一般情况下,凡在香港境内往来雇员居住的地方及雇佣地点的交通时间,均不属于《最低工资条例》下计算最低工资的工作时数,这与该雇佣地点是否属于惯常地点并无关系。

问9 : 某保安员每天当值前后均需要出席公司的工作简述会(例如:每次15分钟),这些时间并没有任何薪酬,有关时间属于计算最低工资的工作时数吗?

答9 : 根据《最低工资条例》,计算最低工资的工作时数,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。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。

在这例子中,如该保安员是按照雇佣合约、在雇主同意下或根据雇主的指示出席工作简述会,不论该等时数是否有薪,也属于计算最低工资的工作时数。

事实上，不同公司对保安员出席工作简述会的要求不尽相同。有关时段是否属于计算最低工资的工作时数，是关乎事实的问题，必须根据个别个案的事实和情况而定。为免出现不必要的误解及纠纷，劳资双方应在可行情况下尽早厘清，以合情合理的原则计算最低工资的工作时数。

问10：某物业管理员 / 保安员 / 清洁服务员于上午7时上班，下午7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10：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，如他在用膳期间，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《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，如他在用膳期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。

如果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，如果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11 : 某保安员根据雇主的指示参加了 3 小时的培训课程, 以提升工作知识及技巧。该等培训时间属于计算最低工资的工作时数吗?

答11 : 由于该雇员是根据雇主的指示为接受培训而留驻当值, 该3小时属于《最低工资条例》下计算最低工资的工作时数。

问12 : 是否所有和工作有关的培训时间(例如: 职业安全课程、急救课程等), 也属于《最低工资条例》下计算最低工资的工作时数?

答12 : 如雇员在培训时间也同时处于《最低工资条例》工作时数所指的情况, 即如果雇员是按照雇佣合约、在雇主同意下或根据雇主的指示下而留驻某个地点接受培训, 该段时间应包括在计算最低工资的工作时数内。

相反, 如雇员在培训时间不是《最低工资条例》工作时数所指的情况(例如有关培训并非按照雇佣合约、在雇主同意下或根据雇主的指示而进行), 该培训时间便**不属于**计算最低工资的工作时数。如果按照雇佣合约或劳资双方的协议, 该培训时间是属于雇员的工作时数, 计算最低工资时亦**须包括**这些培训时间。

如果雇佣双方就有关培训时间是否属于计算最低工资的工作时数有不同理解, 双方应在可行情况下尽早厘清, 以免日后出现争议。

问13 : 某物业管理员 / 保安员 / 清洁服务员被安排在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13：该雇员在该法定假日当天的工作时间属于《最低工资条例》下的工作时数，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的总工作时数，乘以法定最低工资水平的所得款额。

问14：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14：法定最低工资紧贴《雇佣条例》下工资的定义。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》下工资的详细定义，可参阅劳工处印备的《雇佣条例简明指南》。

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

² 根据《雇佣条例》，以下项目不属于工资：

- (a) 雇主提供的居所、教育、食物、燃料、水电或医疗的价值；
- (b) 雇主为雇员退休计划的供款；
- (c) 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；
- (d) 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；
- (e) 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；
- (f) 年终酬金或属于赏赠性质或由雇主酌情发给的每年花红；
- (g) 完成或终止雇佣合约时所付的酬金。

日薪酬、假日薪酬、年假薪酬、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。

如须就工资期支付予雇员的工资少于最低工资, 雇员有权就该工资期获付这差额 (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, 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。

问15 : 在判断工资是否已符合最低工资的要求时, 年终酬金是否属于工资?

答15 : 法定最低工资紧贴《雇佣条例》下工资的定义。《雇佣条例》下工资的定义**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。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。

注: 年终酬金是指根据雇佣合约 (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。

问16 : 雇员 (物业管理员 / 保安员 / 清洁服务员) 的休息日是否有薪? 是否须用法定最低工资水平每小时30元计算休息日薪酬?

答16 : 《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，详情可参阅《雇佣条例简明指南》。

问17： 《雇佣条例》下各项法定权益如法定假日或年假薪酬的计算方法，是否须采用不少于法定最低工资水平每小时30元的工资款额计算？

答17： 《最低工资条例》的重要条文尽量紧贴《雇佣条例》，以确保法例的一致性和有效执法，避免对劳资双方产生混淆，以及尽量减轻雇主的遵行成本。因此，《最低工资条例》并没有改变现行《雇佣条例》下各项法定权益的计算方法，有关这些法定权益的计算方法，可参阅《雇佣条例简明指南》。

根据《最低工资条例》，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。

由于额外报酬属根据《雇佣条例》须支付予雇员的工资的一部分，而计算《雇佣条例》的法定权益款额（例如：假日薪酬、年假薪酬、疾病津贴、产假薪酬、遣散费、长期服务金、代通知金等）时亦采用工资的定义，因此法定权益的款项也须计算额外报酬的款额（如适用）。

问18 : 某夜间物业管理员 / 保安员 / 清洁服务员的工资期为一历月, 他每天工作12小时 (其中包括非固定的用膳时间, 而劳资双方协议有关用膳时间属于雇员的工作时数), 休息日属无薪。在一为期31天的工资期内, 他工作了25天, 没有超时工作, 他在该月的最低工资是多少?

答18 : 他该月按总工作时数计算的最低工资是:

(25×12) 小时 (总工作时数) $\times 30$ 元 (法定最低工资水平) = 9,000元

问19 : 某物业管理员 / 保安员 / 清洁服务员的工资期为一历月, 他每天工作8小时, 每星期工作6天, 休息日属有薪, 月薪8,000元。在一为期31天的工资期内, 他工作了27天, 没有超时工作, 放取了4天休息日³。他在该月的最低工资是多少? 他的月薪是否已符合最低工资的规定?

答19 : (a) 该月按总工作时数计算的最低工资:

(27×8) 小时 (总工作时数) $\times 30$ 元 (法定最低工资水平) = 6,480元

(b) 就该月须支付予雇员的工资:

6,968元 (8,000元 - 1,032元 (4天休息日薪酬))⁴

³ 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。在本例子中假设 4 天休息日薪酬 (以整数四舍五入的方法) 计算如下: 8,000 元 \div 31 天 \times 4 天 = 1,032 元。如有关月份的公历日数或休息日日数, 或雇佣双方协议的休息日薪酬计算方法与本例子不同, 会影响计算所得的金额。

⁴ 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、疾病津贴等), 同样不算作须就工资期支付予雇员工资的一部分。在本《行业性参考指引》中所引用的休息日薪酬、假日薪酬、年假薪酬、产假薪酬、疾病津贴等的金额仅为假设的数字, 实际的金额应按《雇佣条例》及雇佣合约的规定计算。

如(b)不少于(a)，已符合最低工资的要求。
如(b)少于(a)，雇主须支付额外报酬，以符合最低工资的要求。

在这例子中，由于(b)不少于(a)，因此他的月薪8,000元已符合最低工资的要求。

问20 : 某物业管理员 / 保安员 / 清洁服务员的工资期为一历月，他每天工作9小时，每星期工作6天，休息日属有薪，月薪9,300元。在一为期31天的工资期内，他工作了26天，没有超时工作，放取了4天休息日及1天有薪法定假日。他在该月的最低工资是多少？他的月薪是否已符合最低工资的规定？

答20 : (a) 该月按总工作时数计算的最低工资：
 (26×9) 小时 (总工作时数) $\times 30$ 元 (法定最低工资水平) = 7,020元
(b) 就该月须支付予雇员的工资：
7,800元 (9,300元 - 1,200元 (4天休息日薪酬) - 300元 (1天法定假日薪酬))⁴

在这例子中，由于(b)不少于(a)，因此他的月薪9,300元已符合最低工资的要求。

问21 : 某物业管理员 / 保安员 / 清洁服务员的工资期为一历月，他每天工作10小时，每星期工作6天，休息日属有薪，月薪9,300元。在一为期30天的工资期内，他工作了22天，没有超时工作，放取了4天休息日及4天全薪病假。他在该月的最低工资是多少？他的月薪是否已符合最低工资的规定？

答21 : (a) 该月按总工作时数计算的最低工资：
 (22×10) 小时 (总工作时数) $\times 30$ 元 (法定最

低工资水平) = 6,600元

(b) 就该月须支付予雇员的工资:

6,820元〔9,300元－1,240元(4天休息日薪酬)
－1,240元(4天全薪病假疾病津贴)〕⁴

在这例子中, 由于(b)不少于(a), 因此他的月薪9,300元已符合最低工资的要求。

问22 : 某物业管理员 / 保安员 / 清洁服务员的工资期为一历月, 他每天工作11小时, 每星期工作6天, 休息日属有薪, 月薪9,300元。在一为期30天的工资期内, 他工作了23天, 没有超时工作, 放取了4天休息日及3天有薪年假。他在该月的最低工资是多少? 他的月薪是否已符合最低工资的规定?

答22 : (a) 该月按总工作时数计算的最低工资:

(23×11) 小时(总工作时数) × 30元(法定最低工资水平) = 7,590元

(b) 就该月须支付予雇员的工资:

7,130元〔9,300元－1,240元(4天休息日薪酬)
－930元(3天有薪年假薪酬)〕⁴

在这例子中, 由于(b)少于(a), 雇主除支付月薪9,300元外, 也要支付额外报酬460元(7,590元－7,130元), 即合共9,760元。

问23 : 某物业管理员 / 保安员 / 清洁服务员的工资期为一历月, 他每天工作12小时, 每星期工作6天, 休息日属有薪, 月薪10,500元。在一为期30天的工资期内, 他工作了26天, 没有超时工作, 放取了4天休息日。他在该月的最低工资是多少? 他的月薪是否已符合最低工资的规定?

答23 : (a) 该月按总工作时数计算的最低工资:

(26×12) 小时 (总工作时数) \times 30元 (法定最低工资水平) = 9,360元

(b) 就该月须支付予雇员的工资:

9,100元 $(10,500元 - 1,400元 (4天休息日薪酬))$ ⁴

在这例子中, 由于(b)少于(a), 雇主除支付月薪10,500元外, 也要支付额外报酬260元 $(9,360元 - 9,100元)$, 即合共10,760元。

问24 : 某物业管理员 / 保安员 / 清洁服务员的工资期为一历月, 他每天工作12小时, 每星期工作6天, 休息日属无薪, 月薪9,000元。在一为期30天的工资期内, 他工作了26天, 没有超时工作, 放取了4天休息日。他在该月的最低工资是多少? 他的月薪是否已符合最低工资的规定?

答24 : (a) 该月按总工作时数计算的最低工资:

(26×12) 小时 (总工作时数) \times 30元 (法定最低工资水平) = 9,360元

(b) 就该月须支付予雇员的工资:

9,000元 $-$ 0元 (没有就非工作时数而支付予雇员的款项)⁴

在这例子中, 由于(b)少于(a), 雇主除支付月薪9,000元外, 也要支付额外报酬360元 $(9,360元 - 9,000元)$, 即合共9,360元。

问25 : 某兼职物业管理员 / 护卫员 / 清洁服务员的工资期为一历月, 他每天工作4小时, 每星期工作6天, 休息日属有薪, 月薪4,000元。在一为期31天的工资期内, 他共工作了26天, 没有超时工作, 放取了5天休息日。他在该月的最低工资是多少? 他的月薪是否已符合最低工资的规定?

答25 : (a) 该月按总工作时数计算的最低工资:

(26×4) 小时 (总工作时数) $\times 30$ 元 (法定最低工资水平) = 3,120元

(b) 就该月须支付予雇员的工资:

3,355元 $(4,000$ 元 $- 645$ 元 (5天休息日薪酬))⁴

在这例子中, 由于(b)不少于(a), 因此他的月薪4,000元已符合最低工资的要求。

问26 : 某物业管理员 / 保安员 / 清洁服务员的工资期为一历月, 他每天工作12小时, 每星期工作5天, 另有2天无薪休假 (包括1天休息日), 月薪8,300元。在一为期31天的工资期内, 他工作了23天, 没有超时工作, 放取了8天无薪休假。他在该月的最低工资是多少? 他的月薪是否已符合最低工资的规定?

答26 : (a) 该月按总工作时数计算的最低工资:

(23×12) 小时 (总工作时数) $\times 30$ 元 (法定最低工资水平) = 8,280元

(b) 就该月须支付予雇员的工资:

8,300元 $- 0$ 元 (没有就非工作时数而支付予雇员的款项)⁴

在这例子中, 由于(b)不少于(a), 因此他的月薪8,300元已符合最低工资的要求。

问27 : 某物业管理员 / 保安员 / 清洁服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27 : 在这例子中, 由于有关的超时工作属于《最低工资条例》下的工作时数, 在计算该雇员在5月份的最低工资时, 须包括在内。如果雇员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」）。

如第2题所述，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28 : 雇员是否必须每天签署出勤纪录以记录工作时数？

答28 : 《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的需要，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29 : 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29 : 《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，详情可浏览劳工处的网页（www.labour.gov.hk）。

问30 : 以备存总工作时数纪录的每月金额上限（即12,300元⁵）聘请雇员，是否必定符合最低工资水平？

答30 : 就任何工资期雇主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：

工资期的总工作时数×法定最低工资水平（即30元）

每月金额上限（即12,300元）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。无论雇主须否备存某一雇员的总工作时数纪录，他仍须向雇员支付不少于最低工资的工资。

问31 : 雇主可否单方面削减现有雇员按雇佣合约享有的福利？

答31 : 根据《雇佣条例》，雇主不可以单方面更改雇佣合约的条款，详情可参阅《雇佣条例简明指南》。劳工处会就所有雇员怀疑其雇佣权益受损的个案，积极跟进。

雇主在考虑改动任何雇用条件时，宜审慎评估有

⁵ 由2013年5月1日起，就雇主须备存雇员的总工作时数纪录的金额上限由每月11,500元修订为12,300元。

关安排对劳资双方所带来的影响。

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

香港湾仔告士打道 5 号
税务大楼 34 字楼

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

九龙新蒲岗太子道东 698 号
宝光商业中心 12 字楼 1206 室

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>