

酒店業及旅遊業 法定最低工資：行業性參考指引

- 僱員在任何工資期的工資，按他在該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水平。
- 因應酒店業及旅遊業的特性與慣常運作模式，勞工處經過與業界的僱主及僱員團體討論後，為行業制訂了這份《法定最低工資：行業性參考指引》。本指引列舉了業內不同情況及僱傭條件下的一些常見例子，以便業界的僱主及僱員可根據本身的實際情況及需要，靈活應用及參考。
- 就法例條文的詳細介紹，請參閱勞工處印備的《法定最低工資：僱主及僱員參考指引》。該指引說明在不同個案下有關法例條文的一般應用情況，為各行各業的僱主及僱員提供參考。對《最低工資條例》（第 608 章）的詮釋，應以法例原文為依歸。

2023 年 4 月修訂

目錄

<u>內容</u>	<u>問題編號</u>
(a) 計算最低工資的基本原則	1, 2, 26, 32
(b) 支薪模式及安排	3, 4, 5, 34
(c) 不可藉協議減少僱員享有法定最低工資的法定權益	6
(d) 工作時數及計算的基本原則	7, 8
(e) 落場時間	9
(f) 用膳時間	10, 11, 12
(g) 交通時間	13, 16
(h) 等候時間	14, 15
(i) 休息及其他行程時間	17, 18
(j) 超時工作	19
(k) 補假及編更安排	20
(l) 工資項目及須支付工資	21, 22
(m) 休息日薪酬安排	23
(n) 「額外報酬」	24, 29
(o) 工資期	25
(p) 佣金的計算及支付	27, 28
(q) 備存總工作時數紀錄	30, 31
(r) 更改僱傭合約條款	33, 36
(s) 實習生	35

註：計算最低工資的例子另見[酒店業及旅遊業-法定最低工資：行業性參考指引附錄](#)。

問1 : 如何計算最低工資的金額？

答1 : 僱主就任何工資期須支付予僱員的工資，不得少於按下列方法計算的最低工資¹：

$$\text{最低工資} = \frac{\text{僱員於工資期內的總工作時數}}{\times} \text{法定最低工資水平}$$

問2 : 僱主是否需要就所有的工作時數向僱員支付工資？是否每一小時的工資都要達到法定最低工資水平？

答2 : 根據《最低工資條例》，僱員於某工資期內的總工作時數（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。就該工資期而言，僱員須獲支付不少於該款額的工資。

故此，基本原則是僱員在任何工資期的工資，按他在該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水平，而並非規定僱主要就所有工作時數向僱員支付工資或每一小時的工資都要達到法定最低工資水平。

問3 : 法定最低工資水平以時薪為單位，僱主與僱員是否要將聘用和支薪模式由月薪／日薪另加佣金改為時薪？

答3 : 推行法定最低工資沒有改變僱主與僱員按照僱傭合約及《僱傭條例》（第57章）採用的聘用和支薪模式（即以月薪、週薪、日薪、時薪、件薪、佣金制等方式聘用和支薪）。

¹ 如工資期橫跨修訂法定最低工資水平的生效日期，在計算該工資期的最低工資時，修訂法定最低工資水平適用於其生效日期或之後的工作時數。

《最低工資條例》訂立工資下限，基本原則是僱員在任何工資期的工資，按他在該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水平。因此，不論是何種聘用和支薪模式，只要達致最低工資水平便可，僱主與僱員並沒有必要改變聘用和支薪模式。

問4 : 僱員的底薪可否低於最低工資(如他連同其他工資項目的整體工資不少於最低工資)？

答4 : 法定最低工資緊貼《僱傭條例》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²。

因此，不論僱員的工資組合(例如當中包括多少底薪或其他工資項目)，只要根據《最低工資條例》達致最低工資水平便可。

問5 : 僱主是否只需要向僱員支付最低工資便已符合法例要求？

答5 : 法定最低工資只是設定工資下限，並不代表僱主只需要向僱員支付最低工資。僱主仍須同時遵照《僱傭條例》的規定和顧及僱傭合約的條款(例

² 根據《僱傭條例》，以下項目不屬於工資：

- 僱主提供的居所、教育、食物、燃料、水電或醫療的價值；
- 僱主為僱員退休計劃的供款；
- 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；
- 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；
- 僱員支付因工作性質引致的特別開銷而須付給僱員的款項；
- 年終酬金或屬於賞贈性質或由僱主酌情發給的每年花紅；及
- 完成或終止僱傭合約時所付的酬金。

如：薪酬、用膳時間及休息日安排）處理僱員的法定及合約權益。

問6 : 僱主與僱員是否可以協議僱員收取低於最低工資的工資？

答6 : 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。

問7 : 哪些時間屬計算最低工資的工作時數？

答7 : 根據《最低工資條例》，用以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。

除了《最低工資條例》外，如按照僱傭合約或僱傭雙方的協議，有關時間被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。

問8 : 在計算最低工資時，不足一小時的工作時數是否也要算作一小時？

答8 : 在計算最低工資時，《最低工資條例》沒有規定不足一小時的工作時數要以一小時計算，法例只是規定不足一小時的工作時數亦須計算在內。因此，不足一小時的工作時數亦須按**實際**工作的時間計算。

問9 : 酒店業的餐飲部大多有為員工提供「落場時間」，這些時間是否屬於計算最低工資的工作時數？

答9 : 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，該段時間便**屬於**計算最低工資的工作時數。舉例說，如他在「落場時間」，按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示，為執行工作而留駐工作崗位當值（不論當時他有否獲派工作），該「落場時間」屬於計算最低工資的工作時數。

相反，如該僱員在「落場時間」不是處於《最低工資條例》工作時數所指的情況，該「落場時間」便**不屬於**計算最低工資的工作時數。舉例說，如他在「落場時間」無需留在工作崗位當值，而可自由離開以處理其他私人事務或休息，由於這段時間並非按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示，為執行工作而留駐工作崗位當值，該「落場時間」**不屬於**計算最低工資的工作時數。

如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**這些「落場時間」。舉例說，如勞資雙方按照僱傭合約或協議將「落場時間」視為工作時數，

計算最低工資時，每一工資期的總工作時數便包括該段時間。

問10：某旅遊票務助理員於早上10時上班，晚上8時下班，期間他有共2小時的用膳時間。有關的用膳時間是否屬於計算最低工資的工作時數？

答10：如該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，該用膳時間便屬於計算最低工資的工作時數。舉例說，如他在用膳時間，按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示，為執行工作而留駐工作崗位當值（不論當時他有否獲派工作），該用膳時間屬於計算最低工資的工作時數。

相反，如該僱員在用膳時間不是處於《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。舉例說，如他在用膳時間無需留在工作崗位當值，而可自由出外用膳或休息，由於這段時間並非按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示，為執行工作而留駐工作崗位當值，該用膳時間不屬於計算最低工資的工作時數。

如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。舉例說，如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，每一工資期的總工作時數便包括該段時間。

問11：酒店設有員工食堂，為員工提供免費膳食，有關的用膳時間是否屬於計算最低工資的工作時數？

答11 : 有關的用膳時間是否屬於計算最低工資的工作時數，取決於該段時間是否屬《最低工資條例》工作時數所指的情況，以及僱傭合約或勞資雙方的協議。

應用第10題所述的原則，如員工在用膳時間無需留在工作崗位當值，而可自由選擇是否在食堂用膳，由於這段時間並非按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示為執行工作而留駐工作崗位當值，該用膳時間不屬於計算最低工資的工作時數。如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，每一工資期的總工作時數便包括該段時間。

問12 : 旅行團領隊在團友用膳期間，需要照料團友及安排膳食，亦會同時用膳，這些用膳時間是否屬於計算最低工資的工作時數？

答12 : 在這例子中，領隊在團友用膳時，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，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。

問13 : 旅遊領隊從居所前往機場／火車站／碼頭為旅行團團員辦理登記手續及向他們講解行程安排，他從居所到機場／火車站／碼頭的交通時間，是否屬於計算最低工資的工作時數？

答13 : 根據《最低工資條例》，用以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，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。

在這例子中，機場／火車站／碼頭屬於領隊的僱傭地點，因此，領隊從居所到該等地的交通時間並不屬於《最低工資條例》計算最低工資的工作時數。

問14：旅行社要求旅遊領隊在旅客指定集合時間45分鐘前到達集合地點等候旅客，該45分鐘是否屬於計算最低工資的工作時數？

答14：在這例子中，如該領隊是按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示，為執行工作而提早45分鐘到達集合地點等候旅客，不論當時他有否獲派工作，該45分鐘屬於計算最低工資的工作時數。

問15：根據僱傭合約，旅遊領隊需要按航班預定的時間到達機場接機及接待來港旅客。某日，因天氣關係，航機臨時延誤抵港，該領隊在機場的等候時間，是否屬於計算最低工資的工作時數？

答15：在這例子中，如該領隊是按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示，為執行工作而留駐機場當值，不論當時他有否獲派工作，有關的等候時間屬於計算最低工資的工作時數。

問16 : 旅行團領隊隨團乘坐航機出發前往其他國家，領隊在航班上的時間是否屬於計算最低工資的工作時數？

答16 : 由於該領隊是按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示，隨團乘坐航機，他在香港與目的地之間用於航機上的交通時間，屬於關乎其受僱工作的情況下用於交通的時間，在計算最低工資時須包括有關時數。

問17 : 一天旅程終結後，旅遊領隊安頓旅客於酒店休息後，自己返回酒店房間休息。領隊的休息時間是否屬於計算最低工資的工作時數？

答17 : 在這例子中，有關時間是否屬於計算最低工資的工作時數，是關乎事實的問題，必須根據個別個案的事實和情況而定。

如領隊在該段時間也同時處於《最低工資條例》工作時數所指的情況，該段時間便屬於計算最低工資的工作時數。舉例說，如他在該段時間，按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示，為執行工作而留駐酒店當值，以便為有需要的旅行團團員提供即時服務，不論最終是否有獲派工作，該段時間屬於計算最低工資的工作時數。

相反，如領隊在該段時間不是處於《最低工資條例》工作時數所指的情況，該段時間便不屬於計算最低工資的工作時數。舉例說，如他在該段時間無需留在酒店當值，而可出外自由活動或消遣，由於這段時間並非按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示，為執行工作而留駐工作崗位當值，該段時間不屬於計算最低工資的工作時數。然而，假如領隊因有團友在深夜感到不適求助等原因而需工作，該段為團友提供服務及協

助的時間便屬於計算最低工資的工作時數。

問18：旅行團領隊如按團友要求，在原定行程結束後安排額外節目或陪伴他們出席行程以外的節目，是否屬於計算最低工資的工作時數？

答18：在這例子中，有關時間是否屬於計算最低工資的工作時數，是關乎事實的問題，必須根據個別個案的事實和情況而定。

如領隊在該段時間也同時處於《最低工資條例》工作時數所指的情況，該段時間便屬於計算最低工資的工作時數。舉例說，如他按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示，需要應團友要求，在原定行程結束後安排額外節目或陪伴他們出席行程以外的節目，該段時間便屬於計算最低工資的工作時數。

相反，如領隊在該段時間不是處於《最低工資條例》工作時數所指的情況，該段時間便不屬於計算最低工資的工作時數。舉例說，如根據僱主的指示，他不需要應團友要求安排額外節目或出席行程以外的節目，該段時間便不屬於計算最低工資的工作時數。如按照僱傭合約或勞資雙方的協議，該段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。

如僱傭雙方就領隊是否需要應團友要求安排額外節目或陪伴他們出席行程以外的節目，及有關的時段是否屬工作時數有不同理解，雙方應在可行情況下盡早釐清，以免日後出現爭議。

問19：某機票銷售員的工資期為一曆月，他在5月份按僱主的指示超時工作20小時，有關的超時工作將於其後月份以補假形式補償。在計算該僱員在5

月份的最低工資時，是否須包括超時工作時數？

答19： 在這例子中，由於有關的超時工作屬於《最低工資條例》的工作時數，在計算該僱員在5月份的最低工資時，須包括在內。如僱員5月份須獲支付的工資，因為總工作時數增多而未達最低工資水平，僱主須支付兩者的差額（即「額外報酬」）。

在計算最低工資時，基本原則是僱員在任何工資期的工資，按他在該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水平，而並非規定僱主要就所有工作時數向僱員支付工資或每一小時的工資都要達到法定最低工資水平。

問20： 如月薪僱員在一工資期內，因補假或其他編更安排，放取了較多或較少的休息日，僱主在計算最低工資時，該如何計算僱員的總工作時數？

答20： 僱員於工資期內的總工作時數（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。

因此，在計算僱員在工資期內的總工作時數時，須按他實際的工作時數計算。如在某工資期的休息日較平常少，他的總工時自然會增加，該工資期的最低工資金額便會相應增加。如因總工時增加，以致就該工資期須支付予僱員的工資少於最低工資，僱主必須就該工資期支付差額（即「額外報酬」）。

問21： 在判斷工資是否已符合最低工資的要求時，哪些項目包括在內？何謂須支付予僱員的工資？

答21： 法定最低工資緊貼《僱傭條例》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²。舉例說，僱員因符合某項準則（例如營業額）而根據僱傭合約獲支付的非賞贈性或非由僱主酌情發給的獎金，屬工資的一部分。有關《僱傭條例》就工資的詳細定義，請參閱勞工處印備的《僱傭條例簡明指南》。有關指南可於勞工處的網頁（<http://www.labour.gov.hk>）下載或於勞工處勞資關係科各分區辦事處索取。

根據《最低工資條例》，非工作時數的時間，不會用於計算最低工資。因此，在計算最低工資時，就非工作時數而支付予僱員的款項（例如：休息日薪酬、假日薪酬、年假薪酬、產假薪酬、侍產假薪酬、疾病津貼等），同樣不算作須就工資期支付予僱員的工資的一部分。《最低工資條例》因應不同情況列明一些款項是否屬於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。

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支付這差額（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，而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。

問22 : 在判斷工資是否已符合最低工資的要求時，年終酬金是否包括在內？

答22 : 法定最低工資緊貼《僱傭條例》工資的定義。根據《僱傭條例》，工資的定義**不包括**年終酬金（即按僱傭合約（包括口頭或書面、明言或暗示）訂

明每年發放的酬金，包括雙糧、第13個月糧、年尾花紅等)或屬於賞贈性質或由僱主酌情發給的每年花紅。因此，在判斷僱員的工資是否已符合最低工資的要求時，亦同樣**不包括**年終酬金或屬於賞贈性質或由僱主酌情發給的每年花紅。

問23 : 僱員的休息日是否有薪？是否須用法定最低工資水平計算休息日薪酬？

答23 : 《最低工資條例》和《僱傭條例》皆沒有規定休息日必須為有薪。休息日有薪與否及休息日薪酬的計算方法（包括是否按法定最低工資水平計算），屬僱傭服務條件，是按照僱傭合約或勞資雙方的協議而定。勞資雙方如有需要，應透過溝通和協商，在合法、合情和合理的基礎上就僱傭合約的有關條款尋求共識。

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。

註：如僱員符合《僱傭條例》的規定，可享有有薪的法定假日（俗稱勞工假或節假）及有薪年假，詳情請參閱勞工處印備的《僱傭條例簡明指南》。

問24 : 僱主支付額外報酬後，可否在僱員其後的工資期扣減有關款項？

答24 : 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支付這差額（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，而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。因此，僱

主不可以在僱員其後的工資期扣減有關的額外報酬。

問25 : 可否容許以一年或一季的工資平均數，而非每個工資期的工資，來衡量僱員的工資是否不低於法定最低工資水平？

答25 : 根據《最低工資條例》，僱員有權就**任何工資期**獲支付不少於最低工資的工資。因此，在衡量僱員的工資是否不低於法定最低工資水平時，必須按個別工資期計算，而不是以一年或一季的工資平均數來計算。《最低工資條例》緊貼《僱傭條例》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。

問26 : 如旅遊領隊的薪酬只按出團次數計算，僱主是否須確保每團的收入都要符合最低工資的要求？

答26 : 計算僱員的最低工資是以工資期為單位，基本原則是僱員有權就**任何工資期**獲支付不少於最低工資的工資。因此，在衡量僱員的工資是否不低於法定最低工資水平時，只要他就工資期的須支付工資達致最低工資的水平便可。

問27 : 在法定最低工資制度下，應如何處理佣金的計算？

答27 : 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，佣金屬工資並須按《僱傭條例》的規定而支付。勞資雙方在沒有抵觸其他法例的情況下可藉僱傭合約協定佣金的計算及支付方法。

根據僱傭合約須支付的佣金

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，會按照僱傭合約算作為須就其所屬的工資期支付的工資。如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。

按《最低工資條例》支付的佣金

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在將佣金計算為須支付工資時應用：

就計算最低工資而言，

- 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。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》工資支付及扣薪的規定，有關資料請參閱勞工處印備的《僱傭條例簡明指南》。

問28 : 佣金可否預支？可否以例子說明在法定最低工資制度下，如何按支付佣金的時間來決定佣金屬於須就哪個工資期支付的工資？

答28 : 如第27題所述，根據《最低工資條例》，在僱員事先同意下，僱主可以向其預付佣金，並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：

僱員的工資期為一曆月。在僱員的事先同意下，僱主分別於4月30日及6月6日預先支付佣金1,500元及2,000元。該兩筆佣金原本屬於7月份工資期的佣金。

在本例子中，按照《最低工資條例》的規定，在僱員事先同意下，於4月8日至5月7日期間支付的佣金（在本例子中，佣金於4月30日支付），須算作為屬於4月份的工資；而5月8日至6月7日期間支付的佣金（在本例子中，佣金於6月6日支付），須算作為屬於5月份的工資。

因此，在判斷該僱員的工資是否已符合最低工資的要求時，該筆1,500元的佣金，會計算在4月份的工資內，而該筆2,000元的佣金，則會計算在5月份的工資內。該兩筆佣金都不算作7月份的工資。

問29 : 如旅遊領隊在某月因沒有帶旅行團而收入減少，致令其就該工資期的整體工資低於最低工資，僱主是否須向他支付額外報酬？

答29 : 僱員有權就任何工資期，獲支付不少於最低工資的工資。僱員於工資期內的總工作時數（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。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支付這差額（即「額外報酬」）。

因此，如領隊因沒有帶旅行團而導致他就該工資期須獲支付的工資低於最低工資，僱主須根據《最低工資條例》向僱員支付額外報酬，以符合最低工資的要求。

問30： 旅遊領隊在境外工作，僱主如何得悉及記錄他的工作時數？

答30： 《僱傭條例》及《最低工資條例》均沒有規定僱主以何種方式記錄僱員的工作時數，僱傭雙方可以按行業特性及個別公司的行政措施、監管要求及僱員的實際工作性質等情況，制訂合理及切實可行的記錄工時方式。

僱主和僱員應該妥善保存出勤、工時及工資等紀錄，以保障雙方的權益及減少不必要的糾紛。

問31： 備存總工作時數紀錄有沒有規定的格式？勞工處會否向僱主提供有關備存總工時紀錄的表格樣本？

答31： 《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》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、侍產假和假日，以及已支付給僱員有關款項的細則

勞工處印備了《備存工資和僱傭紀錄》小冊子，

以供市民參考，詳情請瀏覽勞工處的網頁 (www.labour.gov.hk)。

問32 : 以備存總工作時數紀錄的每月金額上限聘請僱員，是否必定符合最低工資水平？

答32 : 僱主就任何工資期須支付予僱員的工資，不得少於按下列方法計算的最低工資：

工資期內的總工作時數×法定最低工資水平

每月金額上限只是豁免僱主記錄僱員總工作時數的工資金額，與僱員的工資是否達到法定最低工資並無關係。僱員在某一工資期內的最低工資須視乎他的總工作時數而定。無論僱主須否備存個別僱員的總工作時數紀錄，仍須向僱員支付不少於最低工資的工資。

問33 : 僱主可否單方面削減現有僱員按僱傭合約享有的福利？

答33 : 根據《僱傭條例》，僱主不可以單方面更改僱傭合約的條款，詳情請參閱勞工處印備的《僱傭條例簡明指南》。勞工處會積極跟進所有僱員懷疑其僱傭權益受損的個案。

僱主在考慮更改任何僱用條件時，宜審慎評估有關安排對勞資雙方所帶來的影響。

問34 : 僱主如用時薪聘用僱員，是否不用向僱員支付其他法定權益（例如：假日薪酬、年假薪酬）？

答34 : 所有《僱傭條例》適用的僱員，不論其工作時數，都享有條例下的一些基本保障，例如工資的支付、扣薪的限制及法定假日的給予等。

僱員如根據「連續性合約」受僱，便可享有更多權益，例如休息日³、假日薪酬、有薪年假、產假薪酬、侍產假薪酬、疾病津貼、遣散費及長期服務金等。

註：僱員如連續受僱於同一僱主 4 星期或以上，而每星期最少工作 18 小時，他的僱傭合約便屬「連續性合約」。

因此，不論僱員的聘用和支薪模式屬月薪、週薪、日薪、時薪、件薪、佣金制等，僱主仍須根據《僱傭條例》向僱員給予法定權益。

問35：作為酒店業學員培訓的一部分，不時有來自世界各地的學員到酒店內實習。有些實習生與酒店並沒有僱傭關係，亦沒有收取工資。在《最低工資條例》實施後，僱主是否須向他們支付法定最低工資？

答35：《最低工資條例》並不適用於與機構沒有僱傭關係的人士。如這些學員確實與酒店沒有僱傭關係，法定最低工資並不適用於他們。

此外，《最低工資條例》亦不適用於法例指明的實習學員，以及正處於獲豁免學生僱用期的工作經驗學員，即使這些實習學員／工作經驗學員與有關機構存在僱傭關係，詳情請參閱勞工處印備的《法定最低工資：學生僱員及僱主須知》。

問36：僱主可否單方面把僱員轉為自僱人士？

³ 《最低工資條例》和《僱傭條例》皆沒有規定休息日必須為有薪。休息日有薪與否及休息日薪酬的計算方法（包括是否按法定最低工資水平計算），屬僱傭服務條件，是按照僱傭合約或勞資雙方的協議而定。

答36 : 僱主不可以單方面將僱員轉為自僱人士，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。

如雙方實質上存在僱傭關係，即使僱主聲稱僱員為自僱人士，或僱員在合約中被稱為自僱人士，僱主仍必須履行他在有關法例下的責任，向被假稱為自僱人士的僱員償付可追溯的法定權益。此外，僱主亦可能要負上觸犯有關法例的刑責。

有關「僱員」與「自僱人士」的分別，請參閱勞工處印備的《工作形式雙方定 辨清身分保權益》小冊子。

查詢

24 小時查詢熱線：2717 1771 (由「1823」接聽)

親臨勞工處勞資關係科各分區辦事處：

www.labour.gov.hk/tc/tele/lr1.htm



勞工處網頁：

www.labour.gov.hk

