

物流業 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。
- 因應物流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, 22
(b) 支薪模式及安排	3, 4
(c) 不可藉協議減少僱員享有法定最低工資的法定權益	5
(d) 工作時數及計算的基本原則	6, 7
(e) 用膳時間	8
(f) 等候及境外留宿時間	9, 10
(g) 交通時間	11, 12
(h) 候召時間	13
(i) 另定假日安排	14
(j) 超時工作及薪酬安排	15, 16
(k) 工資項目及須支付工資	17, 18
(l) 休息日薪酬安排	19
(m) 備存總工作時數紀錄	20, 21
(n) 更改僱傭合約條款	23, 24

註：計算最低工資的例子另見[物流業-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 : 僱主是否只需要向僱員支付最低工資便已符合法例要求？

答4 : 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5 : 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5 : 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6 : 哪些時間屬計算最低工資的工作時數？

答6 : 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7：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7：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8：某運輸工人於早上9時上班，下午6時下班，期間他有1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8：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9 : 某貨櫃車司機在接到工作指示後，需要等候數小時才取得貨物，並將貨物運往其他地方。貨櫃車司機的等候時間是否屬於計算最低工資的工作時數？

答9 : 如該僱員在等候期間也同時處於《最低工資條例》工作時數所指的情況，即如僱員是按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示，為執行工作而留駐某個地點當值，不論當時他有否獲派工作，該段時間也須要包括在計算最低工資的工作時數內。舉例說，如基於工作的安排，他在等候期間必須留守於貨櫃車附近，以便貨物備妥後可立即將其運往目的地，該等候時間屬於計算最低工資的工作時數。

相反，如僱員在等候時間不是處於《最低工資條例》工作時數所指的情況，該等候時間便不屬於計算最低工資的工作時數。舉例說，如他在等候期間無需留在工作崗位當值，而可自由活動或消

遣，該等候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，該等候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等候時間。

如僱傭雙方就有關等候時間是否屬工作時數有不同理解，雙方應在可行的情況下盡早釐清，以免日後出現爭議。

問10 : 某貨櫃車司機因貨物被海關扣查而需要在境外留宿一晚，公司向他提供免費住宿及／或膳食。他在境外留宿的睡覺時間，是否屬於計算最低工資的工作時數？

答10 : 如該僱員於停留期間的某段時間內，無需為執行工作而留駐僱傭地點當值一例如睡覺時間、個人消遣時間—該等時間便不屬於計算最低工資的工作時數。

問11 : 某僱員在香港的辦公室工作，但逢星期三及星期四則於公司在內地的貨倉工作。他往來居住地方及香港辦公室或內地貨倉的交通時間，是否屬於計算最低工資的工作時數？

答11 : 該僱員往來居住地方及香港辦公室的交通時間，並不屬於計算最低工資的工作時數。此外，在這例子中，由於公司在內地的貨倉亦是他的慣常僱傭地點，因此，他往來居住地方及公司在內地的貨倉的交通時間，一般亦不屬於計算最低工資的工作時數。

然而，如按照僱傭合約或勞資雙方的協議，某段交通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交通時間。

問12 : 某僱員在香港的工廠工作。某日，僱主指派他前往客戶位於北京的辦公室公幹，這是該僱員位於香港以外的非慣常僱傭地點。他往來居住地方及客戶位於北京的辦公室的交通時間，是否屬於計算最低工資的工作時數？

答12 : 在這例子中，由於客戶位於北京的辦公室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位於香港以外地方的辦公室的交通時間，屬於計算最低工資的工作時數。

問13 : 某倉務員於晚上7時下班後，貨倉警鐘在深夜響起，他因而需要返回公司處理有關事宜。該僱員返回公司工作的時間是否屬於計算最低工資的工作時數？

答13 : 如該僱員是按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示，為執行工作而返回公司處理有關事宜，他留駐僱傭地點當值的時間，屬於計算最低工資的工作時數。

問14 : 某倉務助理員被安排在5月的一個法定假日當天工作，僱主安排他在6月放取法定假日補假（即另定假日）。在計算該僱員在5月份工資期內的最低工資時，是否需要包括他在該法定假日當天工作的時數？

答14 : 該僱員在該法定假日當天的工作時間屬於《最低工資條例》的工作時數，在計算他在5月份的最低工資時，有關時數須包括在內。最低工資是僱員於工資期內的總工作時數，乘以法定最低工資水平的所得款額。

問15 : 某倉務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15 : 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16 : 某公司一向規定不足一小時的超時工作不會獲發超時工作薪酬。在計算最低工資時，是否仍需要包括該等不足一小時的超時工作時數？

答16 : 儘管不同公司對超時工作的補償安排可能各有不同，如在這例子中有關不足一小時的超時工作時數屬於《最低工資條例》工作時數所指的情況(例如是在僱主指示下超時工作)，亦須包括在僱員於該工資期的總工作時數內，以平均計算僱員的工資不得低於法定最低工資水平。

問17 : 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17 : 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。

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。

問18 : 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18 : 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19 : 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19 : 《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20 : 僱員是否必須每天簽署出勤紀錄以記錄工作時數？

答20 : 《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21 : 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21 : 《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22 : 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22 : 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23 : 僱主可否單方面削減現有僱員按僱傭合約享有的福利？

答23 : 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24 : 僱主可否單方面把僱員轉為自僱人士？

答24 : 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

