

飲食業

《法定最低工資：行業性參考指引》



勞工處



法定最低工資
Statutory Minimum Wage

飲食業 法定最低工資：行業性參考指引

- 由 2015 年 5 月 1 日起，經修訂的法定最低工資水平是每小時 32.5 元。
- 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。
- 因應飲食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。對香港法例第 608 章《最低工資條例》的詮釋，應以法例原文為依歸。

2015 年修訂

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, 30
(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) 落場時間	9
(g) 補假及編更安排	10, 11
(h) 工資項目及須支付工資	12, 13, 14, 15
(i) 休息日薪酬安排	16
(j) 計算最低工資的例子	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25
(k) 「額外報酬」	26
(l) 計算工傷病假錢	27
(m) 備存總工作時數紀錄	28, 29
(n) 更改僱傭合約條款	31

備註：為說明之用，涉及非整數運算的例子會以四捨五入進位至小數點後一位的方法計算。

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：

$$\text{最低工資} = \frac{\text{僱員於工資期內的總工作時數}}{\text{法定最低工資水平（由2015年5月1日起為每小時32.5元）}} \times$$

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香港法例第57章《僱傭條例》採用的聘

¹ 如工資期橫跨 2015 年 5 月 1 日，在計算該工資期的最低工資時，每小時 32.5 元的法定最低工資水平適用於 2015 年 5 月 1 日或之後的工作時數。

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）。

《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，這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。

例子：

僱員在某一工資期內包括超時工作8小時45分鐘在內的總工作時數為208小時45分鐘（即208.75小時），法定最低工資水平為每小時32.5元，僱員於該工資期按總工作時數計算的最低工資應為：

208.75小時（總工作時數）× 32.5元（法定最低工資水平）= 6,784.4元（最低工資）

問8 : 某廚務員於早上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 : 某些食肆慣常安排僱員在下午某段時間（例如午市及晚市營業時間之間的時段）不用當值，該時段通常稱為「落場」的時間。在計算最低工資時，「落場時間」是否屬於工作時數？

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：某侍應在5月31日原本屬他的休息日當天被安排工作，僱主安排他在6月1日放取補假。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5月31日當天工作的時數？

答10：該僱員在5月31日的工作時間屬於《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。

由於他在6月1日獲得補假，在計算他6月份的最低工資時，無須計算原本6月1日的工時。

問11 : 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11 : 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12 : 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12 : 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

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。

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，可參閱勞工處印備的《僱傭條例簡明指南》。

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13 : 如根據僱傭合約，僱主現時有為僱員提供免費膳食／住宿，有關成本／開支可否算作僱員工資的一部分？

答13 : 根據《僱傭條例》，工資的定義不包括僱主提供的居所、教育、食物、燃料、水電或醫療的價值。如僱主現時已為僱員提供免費膳食／住宿，有關成本／開支不可算作僱員工資的一部分。

問14 : 膳食津貼是否工資的一部分？在判斷工資是否已符合最低工資的要求時，是否可包括在內？

答14 : 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。膳食津貼屬工資的一部分，在判斷工資是否已符合最低工資的要求時，可以包括在內。

問15：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15：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16：僱員的休息日是否有薪？是否須用法定最低工資水平每小時32.5元計算休息日薪酬？

答16：《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，詳情可參閱《僱傭條例簡明指南》。

問17：某傳菜員的工資期為一曆月，他每天工作9小時（其中包括非固定的用膳時間，而勞資雙方協議有關用膳時間屬於僱員的工作時數），每星期工作6天，休息日屬無薪。在一為期30天的工資期內，他工作了26天，沒有超時工作，他在該月的最低工資是多少？

答17：他該月按總工作時數計算的最低工資是：

$$[26 \times 9] \text{ 小時 (總工作時數)} \times 32.5 \text{ 元 (法定最低工資水平)} = 7,605 \text{ 元}$$

問18：某快餐店清潔工的工資期為一曆月，他每天工作8小時（其中包括非固定的用膳時間，而勞資雙方協議用膳時間屬於僱員的工作時數），每星期工作6天，休息日屬有薪，月薪9,000元。在一為期31天的工資期內，他工作了27天，沒有超時工作，放取了4天休息日。他在該月的最低工資是多少？他的月薪是否已符合最低工資的規定？

答18：(a) 該月按總工作時數計算的最低工資：

$$[27 \times 8] \text{ 小時 (總工作時數)} \times 32.5 \text{ 元 (法定最低工資水平)} = 7,020 \text{ 元}$$

(b) 就該月須支付予僱員的工資：

$$7,838.7 \text{ 元 } [9,000 \text{ 元} - 1,161.3 \text{ 元 (4天休息日薪酬)}^3]^4$$

³ 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。本例子假設，就非工作時數而支付予僱員的款項為休息日薪酬，而該4天的休息日薪酬為1,161.3元（9,000元 ÷ 31天 × 4天休息日）。如有關月份的公曆日數或休息日日數，或僱傭雙方協議的休息日薪酬計算方法與本例子不同，會影響休息日

如(b)不少於(a)，已符合最低工資的要求。

如(b)少於(a)，僱主須支付額外報酬，以符合最低工資的要求。

在這例子中，由於(b)不少於(a)，因此他的月薪9,000元已符合最低工資的要求。

問19：某廚房雜工的工資期為一曆月，他每天工作9小時，每星期工作6天，休息日屬有薪，月薪9,300元。在一為期31天的工資期內，他工作了26天，沒有超時工作，放取了4天休息日及1天有薪法定假日。他在該月的最低工資是多少？他的月薪是否已符合最低工資的規定？

答19：(a) 該月按總工作時數計算的最低工資：
〔26×9〕小時（總工作時數）×32.5元（法定最低工資水平）= 7,605元
(b) 就該月須支付予僱員的工資：
7,794.2元〔9,300元－1,200元（4天休息日薪酬）⁵－305.8元（1天法定假日薪酬）⁶〕⁴

薪酬的金額。

⁴ 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工資的一部分。在本《行業性參考指引》中所引用的休息日薪酬、假日薪酬、年假薪酬、產假薪酬、侍產假薪酬、疾病津貼等的金額僅為假設的數字，實際的金額應按《僱傭條例》及僱傭合約的規定計算。

⁵ 假設：就非工作時數而支付予僱員的款項為休息日薪酬，該4天的休息日薪酬為9,300元 ÷ 31天 × 4天 = 1,200元。

⁶ 假設在過去12個月的月薪為9,300元及並無不予計算的期間及款額，按12個月平均工資計算的法定假日薪酬：

$$\frac{9,300 \times 12 - 0(\text{元})}{365 - 0(\text{日})} = 305.8 \text{元}$$

關於「以12個月平均工資來計算有關法定權益」的詳情，請參閱《僱傭條例簡明指引》。

在這例子中，由於(b)不少於(a)，因此他的月薪9,300元已符合最低工資的要求。

問20 : 某收銀員的工資期為一曆月，他每天工作9小時，每星期工作6天，休息日屬有薪，月薪9,300元。在一為期30天的工資期內，他工作了22天，沒有超時工作，放取了4天休息日及4天全薪病假。他在該月的最低工資是多少？他的月薪是否已符合最低工資的規定？

答20 : (a) 該月按總工作時數計算的最低工資：
〔22×9〕小時（總工作時數）×32.5元（法定最低工資水平）= 6,435元
(b) 就該月須支付予僱員的工資：
6,837元〔9,300元－1,240元（4天休息日薪酬）⁷－1,223元（4天全薪病假的疾病津貼）⁸〕⁴

在這例子中，由於(b)不少於(a)，因此他的月薪9,300元已符合最低工資的要求。

問21 : 某廚務員的工資期為一曆月，他每天工作9小時，每星期工作6天，休息日屬有薪，月薪8,400元。在一為期30天的工資期內，他工作了23天，沒有超時工作，放取了4天休息日及3天有薪年假。他在該月的最低工資是多少？他的月薪是否已符合最低工資的規定？

⁷ 假設:就非工作時數而支付予僱員的款項為休息日薪酬，該4天的休息日薪酬為9,300元÷30天×4天=1,240元。

⁸ 假設在過去12個月的月薪為9,300元及並無不予計算的期間及款額，按12個月平均工資計算的全薪病假的疾病津貼：

$$\frac{9,300 \times 12 - 0(\text{元})}{365 - 0(\text{日})} \times 4(\text{日}) = 1,223 \text{ 元}$$

關於「以12個月平均工資來計算有關法定權益」的詳情，請參閱《僱傭條例簡明指引》。

答21 : (a) 該月按總工作時數計算的最低工資：
〔23×9〕小時（總工作時數）×32.5元（法定最低工資水平）=6,727.5元

(b) 就該月須支付予僱員的工資：
6,451.5元〔8,400元－1,120元（4天休息日薪酬）⁹－828.5元（3天有薪年假薪酬）¹⁰〕⁴

在這例子中，由於(b)少於(a)，僱主除支付月薪8,400元外，也要支付額外報酬276元〔6,727.5元－6,451.5元〕，即合共8,676元〔8,400元+276元〕。

問22 : 某西式甜品師傅的工資期為一曆月，他每天工作10小時，每星期工作6天，休息日屬有薪，月薪9,600元。在一為期30天的工資期內，他工作了26天，沒有超時工作，放取了4天休息日。他在該月的最低工資是多少？他的月薪是否已符合最低工資的規定？

答22 : (a) 該月按總工作時數計算的最低工資：
〔26×10〕小時（總工作時數）×32.5元（法定最低工資水平）= 8,450元

(b) 就該月須支付予僱員的工資：
8,320元〔9,600元－1,280元（4天休息日薪酬）¹¹〕⁴

⁹ 假設：就非工作時數而支付予僱員的款項為休息日薪酬，該4天的休息日薪酬為8,400元÷30天×4天=1,120元。

¹⁰ 假設在過去12個月的月薪為8,400元及並無不予計算的期間及款額，按12個月平均工資計算的有薪年假薪酬：

$$\frac{8,400 \times 12 - 0(\text{元})}{365 - 0(\text{日})} \times 3(\text{日}) = 828.5 \text{元}$$

關於「以12個月平均工資來計算有關法定權益」的詳情，請參閱《僱傭條例簡明指引》。

¹¹ 假設：就非工作時數而支付予僱員的款項為休息日薪酬，該4天的休息日薪酬為9,600元÷30天×4天=1,280元。

在這例子中，由於(b)少於(a)，僱主除支付月薪9,600元外，也要支付額外報酬130元〔8,450元－8,320元〕，即合共9,730元〔9,600元+130元〕。

問23：某初級日廚的工資期為一曆月，他每天工作10小時，每星期工作6天，休息日屬無薪，月薪8,000元。在一為期30天的工資期內，他工作了26天，沒有超時工作，放取了4天休息日。他在該月的最低工資是多少？他的月薪是否已符合最低工資的規定？

答23：(a) 該月按總工作時數計算的最低工資：
〔26×10〕小時（總工作時數）×32.5元（法定最低工資水平）＝ 8,450元
(b) 就該月須支付予僱員的工資：
8,000元－0元（沒有就非工作時數而支付予僱員的款項）⁴

在這例子中，由於(b)少於(a)，僱主除支付月薪8,000元外，也要支付額外報酬450元〔8,450元－8,000元〕，即合共8,450元〔8,000元+450元〕。

問24：某兼職侍應的工資期為一曆月，他每天工作4小時，每星期工作6天，休息日屬有薪，月薪4,500元。在一為期31天的工資期內，他共工作了26天，沒有超時工作，放取了5天休息日。他在該月的最低工資是多少？他的月薪是否已符合最低工資的規定？

答24：(a) 該月按總工作時數計算的最低工資：
〔26×4〕小時（總工作時數）×32.5元（法定最低工資水平）＝ 3,380元
(b) 就該月須支付予僱員的工資：

3,774.2元 [4,500元 - 725.8元 (5天休息日薪酬)¹²]⁴

在這例子中，由於(b)不少於(a)，因此他的月薪4,500元已符合最低工資的要求。

問25 : 某飯堂雜工的工資期為一曆月，他每天工作10小時，每星期工作5天，另有2天無薪休假（包括1天休息日），月薪8,300元。在一為期31天的工資期內，他工作了23天，沒有超時工作，放取了8天無薪休假。他在該月的最低工資是多少？他的月薪是否已符合最低工資的規定？

答25 : (a) 該月按總工作時數計算的最低工資：
〔23×10〕小時（總工作時數）×32.5元（法定最低工資水平）= 7,475元

(b) 就該月須支付予僱員的工資：
8,300元 - 0元（沒有就非工作時數而支付予僱員的款項）⁴

在這例子中，由於(b)不少於(a)，因此他的月薪8,300元已符合最低工資的要求。

問26 : 業內的勤工獎由數百元至千多元不等，僱員在某工資期內因未能領取勤工獎而令整體工資低於最低工資，僱主是否須向他支付額外報酬？

答26 : 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

¹² 假設：就非工作時數而支付予僱員的款項為休息日薪酬，該5天的休息日薪酬為 4,500元 ÷ 31天 × 5天 = 725.8元。

就該工資期獲支付這差額（即「額外報酬」）。

因此，如僱員因未能領取勤工獎而導致他在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27：僱員因工受傷，整個工資期也沒有上班，只領取按《僱員補償條例》支付的工傷病假錢（即五分四的工資），是否符合最低工資的要求？

答27：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得出的款額。由於該工傷僱員在工資期內沒有上班，總工作時數等於零，因此最低工資額亦等於零。至於工傷病假錢，僱主須按《僱員補償條例》支付補償。

問28：僱員是否必須以打咭方式記錄工作時數？

答28：《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29：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29：《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，詳情可瀏覽勞工處的網頁（www.labour.gov.hk）。

問30：以備存總工作時數紀錄的每月金額上限（即13,300元¹³）聘請僱員，是否必定符合最低工資水平？

答30：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（即每小時32.5元）

每月金額上限（即13,300元）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。無論僱主須否備存某一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31：僱主可否單方面削減現有僱員按僱傭合約享有的福利？

¹³ 由2015年5月1日起，就僱主須備存僱員的總工作時數紀錄的金額上限由每月12,300元調高至13,300元。

答31 : 根據《僱傭條例》，僱主不可以單方面更改僱傭合約的條款，詳情可參閱《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。

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

港島

東港島

香港灣仔告士打道 5 號
稅務大樓 34 字樓

西港島

香港薄扶林道 2 號 A
西區裁判署 3 字樓

九龍

東九龍

九龍協調道 3 號
工業貿易大樓地下高層

西九龍

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

九龍旺角聯運街 30 號
旺角政府合署 2 字樓

觀塘

九龍觀塘鯉魚門道 12 號
東九龍政府合署 6 字樓

新界

荃灣

新界荃灣西樓角路 38 號
荃灣政府合署 5 字樓

葵涌

新界葵涌興芳路 166-174 號
葵興政府合署 6 字樓

屯門

新界屯門海榮路 22 號
屯門中央廣場 22 字樓
東翼 2 號室

沙田及大埔

新界沙田上禾輦路 1 號
沙田政府合署 3 字樓 304-313 室

勞工處網頁：www.labour.gov.hk



訂立工資下限 保障基層僱員

勞工處網頁：<http://www.labour.gov.hk>