

## 饮食业

### 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。
- 因应饮食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》（《行业指引》）。本《行业指引》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，参考《行业指引》及灵活应用。
- 就《最低工资条例》（第 608 章）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》（《参考指引》）。该《参考指引》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》的诠释，应以法例原文为依归。

2026 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, 21
(b) 支薪模式及安排	3, 4
(c) 不可借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) 落场时间	9
(g) 补假及编更安排	10, 11
(h) 工资项目及须支付工资	12, 13, 14, 15
(i) 休息日薪酬安排	16
(j) 「额外报酬」	17
(k) 计算工伤病假钱	18
(l) 备存总工作时数纪录	19, 20
(m) 更改雇佣合约条款	22

附录：计算最低工资的例子

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<sup>1</sup>：

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

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、

---

<sup>1</sup> 如雇员的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。

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，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，雇主与雇员不能借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 : 某厨务员于早上10时上班，晚上8时下班，期间他有共2小时用膳时间。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，并可自由出外用膳或休息，由于这段时间他并非按照雇佣合约、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，每一个工资期的总工作时数便包括该段时间。

问9：某些食肆惯常安排雇员在下午某段时间（例如午市及晚市营业时间之间的时段）不用当值，该时段通常称为「落场时间」。在计算最低工资时，「落场时间」是否属于工作时数？

答9：如雇员在「落场时间」也同时处于《最低工资条例》工作时数所指的情况，该段时间便属于计算最低工资的工作时数。举例说，如他在「落场时间」，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），该段「落场时间」属于计算最低工资的工作时数。

相反，如该雇员在「落场时间」不是处于《最低工资条例》工作时数所指的情况，该段「落场时间」便不属于计算最低工资的工作时数。举例说，如他在「落场时间」无需留在工作岗位当值，并可自由离开以处理其他私人事务或休息，由于

这段时间他并非按照雇佣合约、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，该段「落场时间」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，「落场时间」是属于雇员的工作时数，计算最低工资时亦须包括这些「落场时间」。举例说，如劳资双方按照雇佣合约或协议将「落场时间」视为工作时数，计算最低工资时，每一个工资期的总工作时数便包括该段时间。

问10 : 某侍应在5月31日原本属他的休息日当天被安排工作，雇主另定休息日及安排他在6月1日放取。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5月31日当天工作的时数？

答10 : 该雇员在5月31日的工作时间属于《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。

由于他在6月1日放取另定休息日，在计算他6月份的最低工资时，无须计算原本6月1日的工时。

问11 : 如雇员在某工资期内，因另定休息日或其他编更安排，放取了较多或较少的休息日，雇主在计算最低工资时，该如何计算雇员的总工作时数？

答11 : 雇员于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。

因此，在计算雇员在工资期内的总工作时数时，

须按他实际的工作时数计算。如在某工资期内的休息日较平常少，他的总工作时数及该工资期的最低工资金额亦会相应增加。如因总工作时数增加，以致就该工资期须支付予雇员的工资少于最低工资，雇主必须就该工资期支付差额（即「额外报酬」）。

问12：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12：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<sup>2</sup>。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奖金（属于非赏赠性质或非由雇主酌情发给），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

<sup>2</sup> 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。

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。

问13 : 如根据雇佣合约，雇主有为雇员提供免费膳食／住宿，有关成本／开支可否算作雇员工资的一部分？

答13 : 根据《雇佣条例》，工资的定义不包括雇主提供的居所、教育、食物、燃料、水电或医疗的价值。如雇主现时已为雇员提供免费膳食／住宿，有关成本／开支不可算作雇员工资的一部分。

问14 : 膳食津贴是否属工资的一部分？在判断工资是否已符合最低工资的要求时，是否可包括在内？

答14 : 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。由于膳食津贴属工资的一部分，在判断工资是否已符合最低工资的要求时会包括在内。

问15 : 在判断工资是否已符合最低工资的要求时, 年终酬金是否包括在内?

答15 : 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年终花红。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年终花红。

问16 : 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。雇员如怀疑其雇佣权益受损, 可向劳工处查询, 劳工处会提供適切协助。

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)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17 : 根据雇佣合约, 如雇员在工资期内没有缺勤可享勤工奖。雇员在某工资期内因未能领取勤工奖而令整体工资低于最低工资, 雇主是否须向他支付

## 额外报酬？

答17 : 雇员有权就任何工资期，获支付不少于最低工资的工资。雇员于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。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」）。

因此，如雇员因未能领取勤工奖而使他在该工资期须获支付的工资低于最低工资，雇主须根据《最低工资条例》向雇员支付额外报酬，以符合最低工资的要求。

问18 : 雇员因工受伤，于整个工资期放取病假没有上班，及按《雇员补偿条例》获支付工伤病假钱（即五分四的工资），是否符合最低工资的要求？

答18 : 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得出的款额。由于该工伤雇员在工资期内放取病假没有上班，总工作时数等于零，因此最低工资额亦等于零。至于工伤病假钱，雇主须按《雇员补偿条例》支付补偿。

问19 : 雇员是否必须以打卡方式记录工作时数？

答19 : 《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20 : 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20 : 《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](http://www.labour.gov.hk))。

问21 : 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21 : 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。雇员在某一个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22 : 雇主可否单方面削减现有雇员按雇佣合约享有的福利？

答22 : 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》。雇员如怀疑其雇佣权益受损，可向劳工处查询，劳工处会提供適切协助。任何雇佣合约的条款，如有终止或减少雇员享有法定最低工资的保障，即属无效。

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。

饮食业  
法定最低工资：行业性参考指引

计算最低工资的例子

- 由 2026 年 5 月 1 日起，法定最低工资水平调升至每小时 43.1 元。
- 就雇主须记录雇员总工作时数的每月金额上限，亦调高至每月 17,600 元，以配合同日生效的新法定最低工资水平。
- 为说明之用，涉及非整数运算的例子会以四舍五入进位至小数点后一个位的方法计算。

例子

例1 : 某传菜员的工资期为一个历月，他每天工作9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），每星期工作6天，休息日属无薪。在一个为期30天的工资期内，他工作了26天，没有超时工作，他在该月的最低工资是多少？

答1 : 他该月按总工作时数计算的最低工资是：  
〔26×9〕小时（总工作时数）×43.1元（法定最低工资水平）= 10,085.4元

例2 : 某快餐店清洁工的工资期为一个历月，他每天工作8小时（其中包括非固定的用膳时间，而劳资双方协议用膳时间属于雇员的工作时数），每星期工作6天，休息日属有薪，月薪12,000元。在一个为期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。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2 : (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）×43.1元（法定最低工资水平）= 9,309.6元

(b) 就该月须支付予雇员的工资：  
10,451.6元〔12,000元－1,548.4元（4天休息日薪酬）<sup>3</sup>〕<sup>4</sup>

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12,000元已符合最低工资的要求。

例3 : 某厨房杂工的工资期为一个历月，他每天工作9小时，每星期工作6天，休息日属有薪，月薪13,000元。在一个为期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3 : (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）×43.1元（法定最

<sup>3</sup> 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。本例子假设，就非工作时数而支付予雇员的款项为休息日薪酬，而该4天的休息日薪酬为1,548.4元（12,000元÷31天×4天休息日）。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，会影响休息日薪酬的金额。

<sup>4</sup> 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、待产假薪酬、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、待产假薪酬、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。

低工资水平) = 10,085.4元

(b) 就该月须支付予雇员的工资：

10,895.2元 [ 13,000元 - 1,677.4元 (4天休息日薪酬)<sup>5</sup> - 427.4元 (1天法定假日薪酬)<sup>6</sup> ]<sup>4</sup>

在这例子中，由于(b)不少于(a)，因此他的月薪13,000元已符合最低工资的要求。

**例4** : 某收银员的工资期为一个历月，他每天工作9小时，每星期工作6天，休息日属有薪，月薪13,000元。在一个为期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4** : (a) 该月按总工作时数计算的最低工资：

[ 22×9 ] 小时 (总工作时数) × 43.1元 (法定最低工资水平) = 8,533.8元

(b) 就该月须支付予雇员的工资：

9,557.1元 [ 13,000元 - 1,733.3元 (4天休息日薪酬)<sup>7</sup> - 1,709.6元 (4天全薪病假的疾病津贴)<sup>8</sup> ]<sup>4</sup>

<sup>5</sup> 假设:就非工作时数而支付予雇员的款项为休息日薪酬，该4天的休息日薪酬为 13,000元 ÷ 31天 × 4天 = 1,677.4元。

<sup>6</sup> 假设在过去12个月的月薪为13,000元及并无不予计算的期间及款额，按12个月平均工资计算的法定假日薪酬：

$$\frac{13,000 \times 12 - 0(\text{元})}{365 - 0(\text{日})} = 427.4 \text{元}$$

关于「以12个月平均工资来计算有关法定权益」的详情，请参阅《雇佣条例简明指南》。

<sup>7</sup> 假设:就非工作时数而支付予雇员的款项为休息日薪酬，该4天的休息日薪酬为 13,000元 ÷ 30天 × 4天 = 1,733.3元。

<sup>8</sup> 假设在过去12个月的月薪为13,000元及并无不予计算的期间及款额，按12个月平均工资计算的全薪病假的疾病津贴：

$$\frac{13,000 \times 12 - 0(\text{元})}{365 - 0(\text{日})} \times 4(\text{日}) = 1,709.6 \text{元}$$

关于「以12个月平均工资来计算有关法定权益」的详情，请参阅《雇佣条例简明指南》。

在这例子中，由于(b)不少于(a)，因此他的月薪13,000元已符合最低工资的要求。

例5：某厨务员的工资期为一个历月，他每天工作9小时，每星期工作6天，休息日属有薪，月薪11,000元。在一个为期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5：(a) 该月按总工作时数计算的最低工资：  
〔23×9〕小时（总工作时数）×43.1元（法定最低工资水平）=8,921.7元  
(b) 就该月须支付予雇员的工资：  
8,448.4元〔11,000元－1,466.7元（4天休息日薪酬）<sup>9</sup>－1,084.9元（3天有薪年假薪酬）<sup>10</sup>〕<sup>4</sup>  
在这例子中，由于(b)少于(a)，雇主除支付月薪11,000元外，也要支付额外报酬473.3元〔8,921.7元－8,448.4元〕，即合共11,473.3元〔11,000元+473.3元〕。

例6：某西式甜品师傅的工资期为一个历月，他每天工作10小时，每星期工作6天，休息日属有薪，月薪12,500元。在一个为期30天的工资期内，他工作了25天，没有超时工作，放取了5天休息日。

<sup>9</sup> 假设:就非工作时数而支付予雇员的款项为休息日薪酬，该4天的休息日薪酬为11,000元÷30天×4天=1,466.7元。

<sup>10</sup> 假设在过去12个月的月薪为11,000元及并无不予计算的期间及款额，按12个月平均工资计算的有薪年假薪酬:

$$\frac{11,000 \times 12 - 0(\text{元})}{365 - 0(\text{日})} \times 3(\text{日}) = 1,084.9 \text{元}$$

关于「以12个月平均工资来计算有关法定权益」的详情，请参阅《雇佣条例简明指南》。

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6 : (a) 该月按总工作时数计算的最低工资：  
〔25×10〕小时（总工作时数）×43.1元（法定最低工资水平）=10,775元  
(b) 就该月须支付予雇员的工资：  
10,416.7元〔12,500元-2,083.3元（5天休息日薪酬）<sup>11</sup>〕<sup>4</sup>

在这例子中，由于(b)少于(a)，雇主除支付月薪12,500元外，也要支付额外报酬358.3元〔10,775元-10,416.7元〕，即合共12,858.3元〔12,500元+358.3元〕。

- 例7 : 某初级日厨的工资期为一个历月，他每天工作10小时，每星期工作6天，休息日属无薪，月薪10,800元。在一个为期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7 : (a) 该月按总工作时数计算的最低工资：  
〔26×10〕小时（总工作时数）×43.1元（法定最低工资水平）= 11,206元  
(b) 就该月须支付予雇员的工资：  
10,800元-0元（没有就非工作时数而支付予雇员的款项）<sup>4</sup>

在这例子中，由于(b)少于(a)，雇主除支付月薪10,800元外，也要支付额外报酬406元〔11,206元-10,800元〕，即合共11,206元〔10,800元

<sup>11</sup> 假设:就非工作时数而支付予雇员的款项为休息日薪酬，该5天的休息日薪酬为12,500元÷30天×5天=2,083.3元。

+406元]。

例8 : 某兼职侍应的工资期为一个历月，他每天工作4小时，每星期工作6天，休息日属有薪，月薪6,000元。在一个为期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8 : (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）×43.1元（法定最低工资水平）= 4,482.4元  
(b) 就该月须支付予雇员的工资：  
5,032.3元〔6,000元－967.7元（5天休息日薪酬）<sup>12</sup>〕<sup>4</sup>

在这例子中，由于(b)不少于(a)，因此他的月薪6,000元已符合最低工资的要求。

例9 : 某饭堂杂工的工资期为一个历月，他每天工作10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11,000元。在一个为期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9 : (a) 该月按总工作时数计算的最低工资：  
〔23×10〕小时（总工作时数）×43.1元（法定最低工资水平）= 9,913元  
(b) 就该月须支付予雇员的工资：  
11,000元－0元（没有就非工作时数而支付予雇员的款项）<sup>4</sup>

<sup>12</sup> 假设:就非工作时数而支付予雇员的款项为休息日薪酬，该5天的休息日薪酬为6,000元÷31天×5天=967.7元。

在这例子中，由于(b)不少于(a)，因此他的月薪11,000元已符合最低工资的要求。

2026年4月修订

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：

[www.labour.gov.hk/chs/tele/lr1.htm](http://www.labour.gov.hk/chs/tele/lr1.htm)



劳工处网页：

[www.labour.gov.hk](http://www.labour.gov.hk)

