

酒店业及旅游业 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。
- 因应酒店业及旅游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, 26, 32
(b) 支薪模式及安排	3, 4, 5, 34
(c) 不可借协议减少雇员享有法定最低工资的法定权益	6
(d) 工作时数及计算的基本原则	7, 8
(e) 落场时间	9
(f) 用膳时间	10, 11, 12
(g) 交通时间	13, 16
(h) 等候时间	14, 15
(i) 休息及其他行程时间	17, 18
(j) 超时工作	19
(k) 补假及编更安排	20
(l) 工资项目及须支付工资	21, 22
(m) 休息日薪酬安排	23
(n) 「额外报酬」	24, 29
(o) 工资期	25
(p) 佣金的计算及支付	27, 28
(q) 备存总工作时数纪录	30, 31
(r) 更改雇佣合约条款	33, 36
(s) 实习学员	35

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¹：

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

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／日薪另加佣金改为时薪？

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、佣金制等方式聘用和支薪）。

¹ 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。

《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 : 雇员的底薪可否低于最低工资(如他连同其他工资项目的整体工资不少于最低工资) ?

答4 : 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²。

因此，不论雇员的工资组合(例如当中包括多少底薪或其他工资项目)，只要根据《最低工资条例》达致最低工资水平便可。

问5 : 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5 : 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

² 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。

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6 : 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6 : 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7 : 哪些时间属计算最低工资的工作时数？

答7 : 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8 : 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8 : 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9 : 酒店业的餐饮部大多有为员工提供「落场时间」,这些时间是否属于计算最低工资的工作时数?

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 : 某旅游票务助理员于早上10时上班，晚上8时下班，期间他有共2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11 : 酒店设有员工食堂，为员工提供免费膳食，有关的用膳时间是否属于计算最低工资的工作时数？

答11 : 有关的用膳时间是否属于计算最低工资的工作时数，取决于该段时间是否属《最低工资条例》工作时数所指的情况，以及雇佣合约或劳资双方的协议。

应用第10题所述的原则，如员工在用膳时间无需留在工作岗位当值，并可自由选择是否在食堂用膳，由于这段时间员工并非按照雇佣合约、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12 : 旅行团领队~~在团友用膳期间，需要照料团友及安排膳食，亦会同时用膳，这些用膳时间是否属于计算最低工资的工作时数？~~

答12 : 在这例子中，~~领队在团友用膳时，按照雇佣合约、在雇主同意下或根据雇主的指示，为执行工作而留驻食肆当值，例如按情况所需，监督膳食的安排、为团友充当传译员或协助他们选订饮品。虽然领队当时亦有一同用膳，但他同时按照雇佣合约、在雇主同意下或根据雇主的指示为执行工作而留驻食肆当值，该段用膳时间属于计算最低工资的工作时数。~~

问13 : ~~旅游领队从居所前往机场／火车站／码头为旅行团团员办理登记手续及向他们讲解行程安排，他从居所到机场／火车站／码头的交通时间，是否属于计算最低工资的工作时数？~~

答13 : ~~根据《最低工资条例》，用以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，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。

在这例子中，机场／火车站／码头属于领队的雇佣地点，因此，领队从其居所到该等地的交通时间并不属于《最低工资条例》计算最低工资的工作时数。

问14：旅行社要求旅游领队旅客指定集合时间45分钟前到达集合地点等候旅客，该45分钟是否属于计算最低工资的工作时数？

答14：在这例子中，如该领队是按照雇佣合约、在雇主同意下或根据雇主的指示，为执行工作而提早45分钟到达集合地点等候旅客，不论当时他有否获派工作，该45分钟属于计算最低工资的工作时数。

问15：根据雇佣合约，旅游领队需要按航班预定的时间到达机场接机及接待来港旅客。某日，因天气关系，航机临时延误抵港，该领队在机场的等候时间，是否属于计算最低工资的工作时数？

答15：在这例子中，如该领队是按照雇佣合约、在雇主同意下或根据雇主的指示，为执行工作而留驻机场当值，不论当时他有否获派工作，有关的等候时间属于计算最低工资的工作时数。

问16 : 旅行团领队随团乘坐航机出发前往其他国家, 领队在航班上的时间是否属于计算最低工资的工作时数?

答16 : 由于该领队是按照雇佣合约、在雇主同意下或根据雇主的指示, 随团乘坐航机, 他在香港与目的地之间用于航机上的交通时间, 属于关乎其受雇工作的情况下用于交通的时间, 在计算最低工资时须包括有关时数。

问17 : 一天旅程终结后, 旅游领队安顿旅客于酒店休息后, 自己返回酒店房间休息。领队的休息时间是否属于计算最低工资的工作时数?

答17 : 在这例子中, 有关时间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。

如领队在该段时间也同时处于《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, 如他在该段时间, 按照雇佣合约、在雇主同意下或根据雇主的指示, 为执行工作而留驻酒店当值, 以便为有需要的旅行团团员提供即时服务, 不论最终是否有获派工作, 该段时间属于计算最低工资的工作时数。

相反, 如领队在该段时间不是处于《最低工资条例》工作时数所指的情况, 该段时间便不属于计算最低工资的工作时数。举例说, 如他在该段时间无需留在酒店当值, 并可出外自由活动或消遣, 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, 该段时间不属于计算最低工资的工作时数。然而, 假如领队因有团友在深夜感到不适求助等原因而需工作, 该段为团友提供服务及

协助的时间便属于计算最低工资的工作时数。

问18 : 旅行团领队如按团友要求,在原定行程结束后安排额外节目或陪伴他们出席行程以外的节目,是否属于计算最低工资的工作时数?

答18 : 在这例子中,有关时间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。

如领队在该段时间也同时处于《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,如他按照雇佣合约、在雇主同意下或根据雇主的指示,需要应团友要求,在原定行程结束后安排额外节目或陪伴他们出席行程以外的节目,该段时间便属于计算最低工资的工作时数。

相反,如领队在该段时间不是处于《最低工资条例》工作时数所指的情况,该段时间便不属于计算最低工资的工作时数。举例说,如根据雇主的指示,他不需要应团友要求安排额外节目或出席行程以外的节目,该段时间便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,该段时间是属于雇员的工作时数,计算最低工资时亦须包括该段时间。

如雇佣双方就领队是否需要应团友要求安排额外节目或陪伴他们出席行程以外的节目,及有关的时段是否属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19 : 某机票销售员的工资期为一个历月,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19：在这例子中，由于有关的超时工作属于《最低工资条例》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」）。

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20：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20：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21：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21：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22 : 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22 : 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、年终花红等）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23：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23：《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24：雇主支付额外报酬后，可否在雇员其后的工资期扣减有关款项？

答24：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。因此，雇主不可以再在雇员其后的工资期扣减有关的额外

报酬。

问25 : 可否容许以一年或一季的工资平均数,而非每个工资期的工资,来衡量雇员的工资是否不低于法定最低工资水平?

答25 : 根据《最低工资条例》,雇员有权就任何工资期获支付不少于最低工资的工资。因此,在衡量雇员的工资是否不低于法定最低工资水平时,必须按个别工资期计算,而不是以一年或一季的工资平均数来计算。《最低工资条例》紧贴《雇佣条例》工资期的定义,即除非相反证明成立,否则工资期是为期一个月。

问26 : 如旅游领队的薪酬只按出团次数计算,雇主是否须确保每团的收入都要符合最低工资的要求?

答26 : 计算雇员的最低工资是以工资期为单位,基本原则是雇员有权就任何工资期获支付不少于最低工资的工资。因此,在衡量雇员的工资是否不低于法定最低工资水平时,只要他就工资期的须支付工资达致最低工资的水平便可。

问27 : 在法定最低工资制度下,应如何处理佣金的计算?

答27 : 根据《雇佣条例》,工资的定义包括佣金(属于赏赠性质或由雇主酌情发给的佣金除外)。因此,除属赏赠性质或由雇主酌情付给的佣金外,佣金属工资并须按《雇佣条例》的规定而支付。劳资双方在没有抵触其他法例的情况下可借雇佣合约协定佣金的计算及支付方法。

根据雇佣合约须支付的佣金

在判断雇员的工资是否已符合最低工资的要求时，根据雇佣合约须支付的佣金，会按照雇佣合约算作为须就其所属的工资期支付的工资。如雇佣合约已协定佣金须就多个工资期支付，在判断雇员的工资是否已符合最低工资的要求时，亦会按照雇佣合约算作为须就其所属的工资期支付的工资。

按《最低工资条例》支付的佣金

此外，《最低工资条例》亦因应佣金的独特情况，提供下列条文供雇主及雇员在将佣金计算为须支付工资时应用：

就计算最低工资而言，

➤ 在雇员事先同意下

➤ 于工资期首7天后而于紧接该工资期后的第7天终结前的任何时间支付的佣金

须算作为须就该工资期支付的工资的一部分，而不论有关工作于何时执行，亦不论根据雇佣合约该佣金须于何时支付。

因此，在雇员事先同意下，佣金可以按照支付的时间来决定属于须就哪个工资期支付的工资，以判断雇员的工资是否已符合最低工资的要求。如没有雇员事先同意，这条文便不适用。在引用这条文时，雇主亦须遵守《雇佣条例》工资支付及扣薪的规定，有关资料请参阅劳工处印备的《雇佣条例简明指南》。

问28 : 佣金可否预支？可否以例子说明在法定最低工资制度下，如何按支付佣金的时间来决定佣金属于须就哪个工资期支付的工资？

答28 : 如第27题所述，根据《最低工资条例》，在雇员

事先同意下，雇主可以向其预付佣金，并按照支付的时间来决定属于须就哪个工资期支付的工资，以判断雇员的工资是否已符合最低工资的要求。

例子：

雇员的工资期为一个历月。在雇员的事先同意下，雇主分别于4月30日及6月6日预先支付佣金1,500元及2,000元。该两笔佣金原本属于7月份工资期的佣金。

在本例子中，按照《最低工资条例》的规定，在雇员事先同意下，于4月8日至5月7日期间支付的佣金（在本例子中，佣金于4月30日支付），须算作为属于4月份的工资；而5月8日至6月7日期间支付的佣金（在本例子中，佣金于6月6日支付），须算作为属于5月份的工资。

因此，在判断该雇员的工资是否已符合最低工资的要求时，该笔1,500元的佣金，会计算在4月份的工资内，而该笔2,000元的佣金，则会计算在5月份的工资内。该两笔佣金都不算作7月份的工资。

问29 : 旅遊领队在某月因没有带旅行团而收入减少，致令其就该工资期的整体工资低于最低工资，雇主是否须向他支付额外报酬？

答29 : 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，如领队因没有带旅行团而导致他就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30： 旅遊領隊在境外工作，僱主如何得悉及記錄他的工作时数？

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、監管要求及僱員的实际工作性質等情況，制訂合理及切实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。

问31： 備存總工作时数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》均沒有規定總工作时数紀錄的格式。勞工處職員可檢查工資及僱傭紀錄，并可要求總工作时数與以下《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、产假、侍产假和假日，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，

以供市民参考，详情请浏览劳工处的网页 (www.labour.gov.hk)。

问32 : 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32 : 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33 : 雇主可否单方面削减现有雇员按雇佣合约享有的福利？

答33 : 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。

问34 : 雇主如以时薪聘用雇员，是否不用向雇员支付其他法定权益（例如：假日薪酬、年假薪酬）？

答34 : 所有《雇佣条例》适用的雇员，不论其工作时数，

都享有条例下的一些基本保障，例如工资的支付、扣薪的限制及法定假日的给予等。

雇员如根据「连续性合约」^注受雇，便可享有更多权益，例如休息日³、假日薪酬、有薪年假、产假薪酬、侍产假薪酬、疾病津贴、遣散费及长期服务金等。

注：雇员如符合以下条件，他便属根据「连续性合约」受雇：

- (1) 雇员连续受雇于同一雇主四星期或以上；及
- (2) 雇员的工作时数符合以下其中一项条件：
 - (i) 他每星期最少工作 17 小时；或
 - (ii) (当他在某一星期工作少于 17 小时) 他在该星期及其紧接过去三星期组成的四星期期间^[1]工作不少于 68 小时^[2]。

[1] 雇员在此四星期期间受雇于有关雇主。

[2] 有关条文载于《2025 年雇佣（修订）条例》，并由 2026 年 1 月 18 日起适用。在此日期前的雇佣期，雇员仍须连续受雇于同一雇主四星期或以上，每星期最少工作 18 小时才符合「连续性合约」规定。

因此，不论雇员的聘用和支薪模式属月薪、周薪、日薪、时薪、件薪、佣金制等，雇主仍须根据《雇佣条例》向雇员给予法定权益。

问35 : 作为酒店业培训的一部分，不时有来自世界各地的学员到香港的酒店进行实习。有些实习学员与培训的酒店并没有雇佣关系，亦没有收取工资。

³ 《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。

根据《最低工资条例》，雇主是否须向他们支付法定最低工资？

答35：《最低工资条例》并不适用于与机构没有雇佣关系的人士。如这些学员与有关的酒店没有雇佣关系，法定最低工资便不适用于他们。

此外，《最低工资条例》亦不适用于法例指定的实习学员，以及根据法例正处于获豁免学生雇用期的工作经验学员，即使这些指定的实习学员／工作经验学员与有关机构存在雇佣关系，详情请参阅劳工处印备的《法定最低工资：学生雇员及雇主须知》。

问36：雇主可否单方面把雇员转为自雇人士／承包人？

答36：雇主不可以单方面将雇员转为自雇人士／承包人，否则雇员可视乎个案情况，根据《雇佣条例》下有关不合理更改雇佣合约条款的规定，向雇主提出补偿申索⁴。

雇员在考虑转为自雇人士／承包人身份前，必须审慎评估利弊，包括可能因而丧失的雇佣权益。

如双方实质上存在雇佣关系，即使雇主声称雇员为自雇人士／承包人，或雇员在合约中被称为自雇人士／承包人，雇主仍必须履行他在有关劳工法例下的责任，向被假称为自雇人士／承包人的雇员偿付可追溯的法定权益。此外，雇主亦可能要负上触犯有关法例内相关权益条款的刑责。

⁴ 此外，雇员如因雇主的行为而使合约有实质和根本上的改变，该等改变未得雇员同意并对雇员造成不利，雇员可视为遭变相解雇及向雇主追讨解雇补偿。如双方有争议，须由法庭作出裁决。

法定最低工资并不适用于自雇人士或承包人。有关「雇员」与「自雇人士／承包人」的分别，请参阅劳工处印备的《工作形式双方定 辨清身分保权益》小册子。

酒店业及旅游业
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 : 某旅行社营业员的工资期为一个历月，他每天基本工作8小时，每星期工作6天，休息日属有薪，底薪12,000元。在一个为期31天的工资期内，他工作了27天，另加超时工作10小时，放取了4天休息日，并在他的事先同意下就此工资期获预付2,000元佣金。他在该月的最低工资是多少？他获支付的底薪连预付的佣金（即12,000元 + 2,000元 = 14,000元）是否已符合最低工资的规定？

答1 : (a) 该月按总工作时数计算的最低工资：
〔27×8+10〕小时（总工作时数）×43.1（法定最低工资水平）= 9,740.6元
(b) 就该月须支付予雇员的工资：
12,451.6元〔（12,000元+2,000元）- 1,548.4元

(4天休息日薪酬)⁵]⁶

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)，因此他该月获支付的底薪连预付的佣金（即合共14,000元）已符合最低工资的要求。

例2 : 某酒店房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14,000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2 : (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：
10,292.2元〔14,000元－1,866.7元（4天休息日薪酬）⁷－1,841.1元（4天全薪病假的疾病

⁵ 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。

⁶ 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、侍产假薪酬、疾病津贴等），同样不算作须就工资期支付予员工工资的一部分。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、侍产假薪酬、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。

⁷ 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14,000元÷30天×4天=1,866.7元。

津贴) ⁸] ⁶

在这例子中，由于(b)不少于(a)，因此他的月薪14,000元已符合最低工资的要求。

例3 : 某本地导游的工资期为一个历月，在一个为期30天的工资期内，他放取了4天无薪休息日，总工作时数是240小时。在该月，他获支付底薪5,000元、接团费4,000元、人头费2,000元、小费2,000元及佣金2,000元。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：
240小时（总工作时数）×43.1元（法定最低工资水平）= 10,344元
(b) 就该月须支付予雇员的工资：
15,000元〔（5,000元 + 4,000元 + 2,000元 + 2,000元 + 2,000元） - 0元（没有就非工作时数而支付予雇员的款项）〕⁶

在这例子中，由于(b)不少于(a)，因此他的月薪15,000元已符合最低工资的要求。

例4 : 有些酒店房务部员工是以清洁房间的数目计算薪酬，他们有些效率较高，例如能够在8小时内清洁18个房间，有些则需10小时才能完成工作。《最低工资条例》是否适用于以件计薪酬的雇员？

⁸ 假设在过去12个月的月薪为14,000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4天全薪病假津贴：

$$\frac{14,000 \times 12 - 0(\text{元})}{365 - 0(\text{日})} \times 4(\text{日}) = 1,841.1 \text{元}$$

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》。

答4 : 《最低工资条例》同样适用于以件计薪酬的雇员。条例订立工资下限,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(包括以件计酬的工资)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」)。

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



劳工处网页：

www.labour.gov.hk

