

# 法定最低工资： 雇主及雇员参考指引

每小时 42.1 元  
2025 年 5 月 1 日起生效

 劳工处

2025 年 4 月

## 目录

|                         | 页数 |
|-------------------------|----|
| 1 绪言                    | 2  |
| 2 立法的目标、原则和精神           | 3  |
| 3 法例的适用范围               | 5  |
| 4 法例的应用                 |    |
| A. 如何计算工作时数             | 7  |
| - 留驻雇佣地点当值时间            |    |
| - 交通时间                  |    |
| - 用膳时间                  |    |
| - 候召或候命时间               |    |
| - 其他情况                  |    |
| B. 雇主须支付雇员未达最低工资时的薪酬差额  | 15 |
| C. 须就工资期支付予雇员的工资        | 18 |
| D. 雇佣合约条文不能抵触法例         | 30 |
| 5 雇主须备存雇员的总工作时数纪录（如适用）  | 31 |
| 附录 1 法定最低工资水平的调升及相关生效日期 | 36 |
| 附录 2 对指定的实习学员及工作经验学员的豁免 | 37 |
| 附录 3 查询                 | 41 |

**备注：**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。

## 1 绪言

- 由 2025 年 5 月 1 日起，法定最低工资水平由每小时 40 元调升至每小时 42.1 元<sup>1</sup>。如工资期横跨 2025 年 5 月 1 日，在计算该工资期的最低工资时，每小时 42.1 元的法定最低工资水平适用于 2025 年 5 月 1 日或之后的工作时数。有关过往法定最低工资水平的调升及相关生效日期，请参阅附录 1。
- 本参考指引尽量列举出不同的个案及较常见的例子，让雇主和雇员了解《最低工资条例》的规定。我们相信这些例子，已涵盖绝大部分有关计算法定最低工资的情况。然而，基于雇佣模式的多样化，本参考指引难以列举所有有关计算法定最低工资的情况。雇主和雇员如欲查询其个别情况，可致电 24 小时的查询热线 2717 1771（由「1823」接听）。
- 对《最低工资条例》（第 608 章）的诠释，应以法例原文为依归。《最低工资条例》的原文已上载于律政司的「电子版香港法例」（[www.elegislation.gov.hk](http://www.elegislation.gov.hk)）。

2023 年 4 月修订

---

<sup>1</sup> 新的法定最低工资水平采用行政长官会同行政会议于 2024 年 4 月 30 日通过的下述方程式计算：

每年法定最低工资的调整幅度(%) = 整体甲类消费物价通胀<sup>#</sup>(下限为零) + [(最近一年的实质本地生产总值的增长率 - 最近十年的实质本地生产总值趋势增长率) × 20%] (「经济增长」因素) \*

<sup>#</sup> 即整体甲类消费物价指数的按年变动率。

\* 「经济增长」因素的上限为一个百分点，下限为零。

## 2 立法的目标、原则和精神

- 《最低工资条例》确立法定最低工资制度，目的是在防止工资过低、减少低薪职位流失、维持本港经济发展及竞争力等重要考虑中，取得适当平衡。
- 法定最低工资以时薪为单位，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。推行法定最低工资本身，并不改变或影响雇主与雇员按照雇佣合约及《雇佣条例》采用的支薪模式（即以月薪、周薪、日薪、时薪或件薪等方式聘用和支薪）。
- 《最低工资条例》的重要条文（例如工资的定义）尽量紧贴《雇佣条例》，确保法例的一致性和有效执法，避免对劳资双方产生混淆，以及尽量减轻雇主的遵行成本。
- 《最低工资条例》和《雇佣条例》皆没有规定用膳时间和休息日必须为有薪。用膳时间和休息日有薪与否，属雇佣条件，由劳资双方议定。法定最低工资的计算，涉及用膳时间是否属于工作时数及 / 或是否有薪、休息日是否有薪、工资期、工资的计算、佣金的计算以及支付安排等。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。劳工处会积极协助劳资双方解决问题，取得共识。雇员如怀疑其雇佣权益受损，可向劳工处求助，劳工处会积极跟进。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。
- 员工是企业的宝贵资产。我们呼吁雇主应善待员工，维持良好的劳资关系。雇主在考虑改动任何雇佣条件时，宜审慎评估有关安排对劳资双方所带来的影响。劳资双方必须充分沟通，雇主如能对雇员的合理诉求作出积极及真诚的回应，雇

员对公司的认同和对工作的热诚必定提高，有利企业的营运和业务，最终达致劳资双赢。

### 3 法例的适用范围

- 法定最低工资适用于所有雇员，不论他们是月薪、周薪、日薪、时薪、件薪、长工、临时工、全职、兼职或其他雇员，也不论他们是否按《雇佣条例》的「连续性合约」<sup>2</sup>受雇，但不适用于下列人士：

- 《雇佣条例》所不适用的人士<sup>3</sup>

- 留宿家庭佣工

这是指免费居于受雇工作的住户的家庭佣工（包括家务助理、护理员、司机、园丁、船工或其他私人佣工），不论该佣工的性别、种族及国籍。

**注意：**

以下人士并不属于留宿家庭佣工，故法定最低工资适用于他们：

- 不是免费居于受雇工作的住户的家庭佣工
- 不是家庭佣工的留宿雇员

- 指定的实习学员，以及正处于获豁免学生雇用期的工作经验学员（[有关详情请参阅附录 2](#)）

---

<sup>2</sup> 根据《雇佣条例》，雇员如连续受雇于同一雇主 4 星期或以上，而每星期最少工作 18 小时，他的雇佣合约便属「连续性合约」。

<sup>3</sup> 《雇佣条例》不适用于：(a)雇主家属并与雇主同住的雇员；(b)《往香港以外地方就业合约条例》所界定的雇员；(c)根据《商船（海员）条例》所指的船员协议而服务的人，或在并非于香港注册的船上服务的人；及(d)按照《学徒制度条例》注册的学徒。就(d)而言，虽然《雇佣条例》内的若干规定适用于有关的注册学徒，但法定最低工资并不适用于他们。

## 注意：

### 残疾雇员

- 残疾雇员与健全雇员同样获得法定最低工资的保障。《最低工资条例》提供特别安排，让残疾雇员选择进行生产能力评估，厘定他们应获得不低于法定最低工资的薪酬，或收取按生产能力厘定的工资，从而平衡残疾雇员的工资保障和就业机会。启动生产能力评估的权利只属于残疾雇员，并不属于雇主。如残疾雇员没有选择进行生产能力评估，雇主必须向他们支付不低于法定最低工资水平的薪酬。有关详情，请参阅《法定最低工资制度的残疾雇员生产能力评估简明指引》。

### 自雇人士

- 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，可参考《工作形式双方定 辨清身分保权益》小册子。
- 如果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，甚或雇员在合约中被称为自雇人士，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。
- 如双方考虑订立自雇人士 / 承包人的合约，或考虑由雇员身分转为自雇人士 / 承包人身分前，必须审慎评估利弊，包括在不同身分的情况下雇佣权益的重大分别，清楚衡量风险，切勿贸然作出决定。如雇员不同意，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<sup>4</sup>。

---

<sup>4</sup> 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。

## 4 法例的应用

### A. 如何计算工作时数

- 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。
- 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：
  - 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。
- 雇佣地点是指符合以下说明的**任何地点**：  
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。

## 留驻雇佣地点当值时间

### 例子 1:

按照雇佣合约，雇员于上午 9 时至下午 1 时，以及下午 2 时至 6 时在公司工作。此外，他在雇主同意下或根据雇主的指示，于下午 6 时至 7 时期间超时工作。该雇员由上午 9 时至下午 1 时以及下午 2 时至 7 时的时间，均属于计算最低工资的工作时数。

（备注：有关用膳时间是否属于计算最低工资的工作时数，[请参阅下文用膳时间部分的资料](#)。）

### 例子 2:

在上述[例子 1](#)，基于个人原因（例如避开交通挤塞），该雇员于上午 8 时 30 分已回到公司。在计算最低工资时，由于该雇员并非按照雇佣合约、在雇主同意下或根据雇主的指示，为执行工作而留驻公司当值，该公司在上午 8 时 30 分至 9 时期间并非《最低工资条例》所界定的雇佣地点，因此在计算最低工资的工作时数时，不应计入该段上午 8 时 30 分至 9 时的时间。

### 例子 3:

雇员根据雇佣合约的工作时间至下午 6 时为止。然而，他从下午 6 时至 6 时 15 分基于个人原因留在办公室，期间他并非按照雇佣合约、在雇主同意下或根据雇主的指示，为执行工作而留驻该办公室当值。在计算最低工资时，该办公室在下午 6 时至 6 时 15 分期间并非《最低工资条例》所界定的雇佣地点，因此在计算最低工资的工作时数时，不应计入该段下午 6 时至 6 时 15 分的时间。

#### 例子 4:

雇员根据雇主的指示到香港以外的地点（例如公司内地的厂房）公干，雇主在雇员停留期间向他提供免费住宿及 / 或膳食。如该雇员于停留期间的某段时间内，并非按照雇佣合约、在雇主同意下或根据雇主的指示，为执行工作或接受培训而留驻雇佣地点当值 - 例如睡觉时间、个人消遣时间 - 该等时间便不属于计算最低工资的工作时数。

#### 例子 5:

雇员根据雇主的指示参加 3 小时的培训课程。由于该雇员是根据雇主的指示为接受培训而留驻当值，该 3 小时属于计算最低工资的工作时数。

#### 注意:

- 如以上例子所述，在计算最低工资时，某地点是否属于《最低工资条例》所界定的雇佣地点，是取决于雇员是否按照雇佣合约、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。这是关乎事实的问题，必须根据个别个案的事实和情况而定。
- 劳资双方对雇员于某时段是否留驻雇佣地点当值，例如雇佣合约规定的工作时间以外的时段，以及雇员在不同的情况下是否属于在雇主同意下或根据雇主的指示而留驻雇佣地点当值，可能存有不同的理解，双方应在可行情况下尽早厘清这些情况，以免在计算最低工资时出现争议。

## 交通时间

- 在一般情况下，凡在香港**境内**往来居住地方及雇佣地点的交通时间，均不属于《最低工资条例》计算最低工资的工作时数，这与该雇佣地点是否属于惯常地点并无关系。

### 例子 6:

雇员在香港境内地方的公司工作。他往来居住地方及雇佣地点的交通时间，并不属于计算最低工资的工作时数。

某日，该雇员从公司送递文件往客户的办公室，然后返回公司。他往来公司及客户的办公室的交通时间，是他按照雇佣合约、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，也属于计算最低工资的工作时数。

### 例子 7:

雇员逢星期一在香港的办公室工作，逢星期二至五则于公司在内地的工厂工作。他往来居住地方及香港办公室的交通时间，并不属于计算最低工资的工作时数。此外，由于公司在内地的工厂亦是他的惯常雇佣地点；因此，他往来居住地方及公司在内地的工厂的交通时间，一般亦不属于计算最低工资的工作时数。

### 例子 8:

雇员在香港的工厂工作。某日，雇主指派他前往客户位于香港境外地方的办公室公干，这是该雇员位于香港以外的非惯常雇佣地点，而他按照雇佣合约、在雇主同意下或根据雇主的指示，用于往来居住地方及这客户香港境外地方的办公室的交通时间，属于计算最低工资的工作时数。

### 例子 9:

雇主指示雇员从办公室前往训练中心接受 2 小时的培训课程，并于接受培训后返回办公室继续工作。用于往来办公室及训练中心的交通时间，属于计算最低工资的工作时数。

## 用膳时间

- 如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（[请参阅上文 4 法例的应用 A.如何计算工作时数部分](#)），该用膳时间便属于计算最低工资的工作时数。如雇员在用膳时间是按照雇佣合约、或在雇主同意或指示下而留驻雇佣地点当值，则不论该雇员当时有否获派工作，该段时间应包括在计算最低工资的工作时数内（[例子 10](#)）。相反，如雇员在用膳时间不是《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（[例子 11](#)）。
- 此外，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（[例子 12](#)）。虽然《雇佣条例》没有就用膳时间作出硬性规定，但如劳资双方经已按照雇佣合约或协议，将用膳时间计算入雇员的工作时数内，则雇主不可以单方面更改或取消有关工作时数的合约条款或协议，《雇佣条例》已就这方面为雇员提供保障。

#### 例子 10:

雇员于下午 1 时至 2 时用膳，并同时按照雇佣合约、在雇主同意下或根据雇主的指示，为执行工作而留驻岗位当值，该用膳时间属于计算最低工资的工作时数。

#### 例子 11:

雇员的用膳时间是下午 1 时至 2 时，他基于个人原因留在工场用膳。虽然于下午 1 时至 2 时这段期间他身在工场，但他并非按照雇佣合约、在雇主同意下或根据雇主的指示，为执行工作或接受培训而留驻工场当值。该工场在下午 1 时至 2 时期间并非《最低工资条例》所界定的雇佣地点，因此计算最低工资的工作时数并不应计入该段用膳时间。

#### 例子 12:

在上述例子 11 的情况，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，计算最低工资时应计入该段下午 1 时至 2 时的时间。

## 候召或候命时间

- 雇员的候召或候命安排，是按照雇佣合约的条款或雇佣双方的协议而定，因此不同的行业或机构亦有不同安排。
- 根据《最低工资条例》，如雇员在候召或候命时，是按照雇佣合约、在雇主同意下或根据雇主的指示**留驻雇佣地点当值**，该段候召或候命时间便属于计算最低工资的工作时数；相反，若他在候召或候命时并非留驻雇佣地点当值，该段候召或候命时间便不属于计算最低工资的工作时数。
- 雇主与雇员亦可双方协议候召或候命的时间是属于雇员的工作时数，以计算最低工资。因此，如根据雇佣合约或雇佣双方的协议，候召或候命的时间视为雇员的工作时数，计算最低工资时亦须计入候召或候命的时间。如劳资双方经已按照雇佣合约或协议，将候召或候命时间计算入雇员的工作时数内，则雇主不可以单方面更改或取消有关工作时数的合约条款或协议。

### 例子 13:

雇员的工作时间是上午 9 时至下午 6 时。按照雇佣合约，他与其他同事需轮流每星期有一天留驻在工作地点候召，由下午 7 时至 10 时，以便随时因应客户的需要提供紧急服务，期间他不得擅自离开工作地点。由于在这例子中的雇员在候召时，是按照雇佣合约留驻雇佣地点当值，因此该段下午 7 时至 10 时的候召时间便属于计算最低工资的工作时数。

## 其他情况

- 除了较常见和普及的工作时间模式外，不同行业或机构也可能存在各自的营运及工作要求，切合行业特性及实际运作的需要。由于雇主和雇员之间的聘用条款和协议各有不同，在不同的行业和个案中，雇主对雇员的工作要求也有很大的差异。
- 因此，《最低工资条例》并不是要罗列为计算最低工资而被纳入工作时数的所有情况。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。

## B. 雇主须支付雇员未达最低工资时的薪酬差额

- 雇员有权就任何工资期，获支付不少于最低工资的工资。雇员于工资期的总工作时数（不足一小时亦须按实际工作的时间计算在内），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。

|             |   |               |   |                                        |
|-------------|---|---------------|---|----------------------------------------|
| <b>最低工资</b> | = | 雇员于工资期内的总工作时数 | × | 法定最低工资水平<br>(由2025年5月1日起<br>为每小时42.1元) |
|-------------|---|---------------|---|----------------------------------------|

### 例子 14:

雇员在某一工资期内包括超时工作 8 小时 45 分钟在内的总工作时数为 208 小时 45 分钟（即 208.75 小时），法定最低工资水平为每小时 42.1 元，雇员于该工资期按总工作时数计算的最低工资应为：

$$\begin{aligned} & 208.75 \text{ 小时（总工作时数）} \times 42.1 \text{ 元（法定最低工资水平）} \\ &= 8,788.4 \text{ 元（最低工资）} \end{aligned}$$

- 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以下款项：
  - 根据《雇佣条例》计算须支付的工资或其他款项
  - 根据《破产欠薪保障条例》计算特惠款项
  - 根据《强制性公积金计划条例》计算强制性供款
  - 根据《雇员补偿条例》或《职业性失聪（补偿）条例》计算雇员每月收入或每月入息
- 《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。不论雇员薪酬的计算方式（如：月薪、周薪、日薪、时薪、件薪等），最低工资也是以雇员在工资期内的总工作时数乘以法定最低工资

水平来计算。以件薪雇员为例，他在工资期内的总工作时数乘以法定最低工资水平，便是他就该工资期的最低工资。

- 由于是以整个工资期来计算最低工资，因此基本原则是按雇员在工资期内的总工作时数，平均计算每小时的工资不得低于法定最低工资的水平。
- 如雇主欠付最低工资，属于违反《雇佣条例》的工资规定。根据《雇佣条例》，雇主如故意及无合理辩解而不依时支付工资给雇员，可被检控，一经定罪，最高可被罚款 35 万元及监禁 3 年。若有法团违例欠薪，且经证明该罪行是在该法团的董事、经理、秘书或其他类似人员的同意或纵容或疏忽下所犯，则该人即属犯了相同罪行，一经定罪，可被判相同的刑罚。
- 劳资审裁处及小额薪酬索偿仲裁处<sup>5</sup>具有司法管辖权，处理因违反法定最低工资而引起的金钱申索。
- 由于计算《雇佣条例》的法定权益款额（如：年终酬金、假日薪酬、年假薪酬、疾病津贴、产假薪酬、侍产假薪酬、遣散费、长期服务金、代通知金等），亦采用工资的定义，因此法定权益的款项也须计算额外报酬的款额（如适用）。雇主如以低于最低工资的工资来计算及支付《雇佣条例》的法定权益，性质与短付有关法定权益款项无异，有关的罚则可参考《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。
- 法定最低工资属工资的一部分，故建造业的总承判商及前判次承判商（俗称大判）在其属下的次承判商（俗称判头）未能根据《最低工资条例》支付法定最低工资予雇员时，必须根据《雇佣条例》负上代偿工资的责任，支付欠薪期间首两

---

<sup>5</sup> 小额薪酬索偿仲裁处（仲裁处）审理申索人不超过 10 名，而每名申索人的申索款额不超过 15,000 元的雇佣申索。如申索案件超逾仲裁处的司法管辖范围，则由劳资审裁处审理。

个月工资。

## 如何判断

- 在判断雇员的工资是否已符合最低工资，需考虑以下两项因素：
  - (1) 雇员于该工资期按总工作时数计算的最低工资是多少？  
(即：总工作时数 × 法定最低工资水平)
  - (2) 就该工资期须支付予雇员的工资是多少？  
(请参阅下文 [C. 须就工资期支付予雇员的工资](#))

|               |             |
|---------------|-------------|
| 如 (2) 不少于 (1) | ⇒ 已符合最低工资   |
| 如 (2) 少于 (1)  | ⇒ 雇主须支付额外报酬 |

|      |   |                       |
|------|---|-----------------------|
| 额外报酬 | = | 最低工资 <u>减去</u> 须支付的工资 |
|------|---|-----------------------|

## C. 须就工资期支付予雇员的工资

- 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<sup>6</sup>，不论其名称或计算方法，但不包括若干项目<sup>7</sup>。
- 就计算最低工资而言，《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**，判断雇员的工资是否已符合最低工资的要求，下文会逐一解释。

### (1) 就非工作时数而支付予雇员的款项

- 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（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。

---

<sup>6</sup> 根据《雇佣条例》，就工资而言，小费及服务费是指雇员在受雇期间及在与其雇佣有关的情况下直接或间接收取的款项，而该款项 -

- 乃由雇主以外的其他人士付给，或得自该等人士的付款；及
- 获雇主承认为雇员工资的一部分。

<sup>7</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。

## 例子 15:

### 假设

- 雇员在某工资期内工作了 24 天，该工资期为 30 天，总工作时数为 204 小时，月薪为 12,500 元。
- 在该工资期内，就非工作时数而支付予该雇员的款项包括 4 天休息日薪酬、1 天法定假日薪酬及 1 天年假薪酬

### 计算方法<sup>8</sup>

(1) 该月按总工作时数计算的最低工资:

**8,588.4 元** (204 小时 × 42.1 元)

(2) 就该月须支付予雇员的工资:

**10,011.3 元** (12,500 元 - 休息日薪酬 1,666.7 元<sup>9</sup> - 法定假日薪酬 411.0 元<sup>10</sup> - 年假薪酬 411.0 元<sup>10</sup>)

⇒ 由于 (2) 不少于 (1)，因此雇员的月薪 12,500 元已符合最低工资。

---

<sup>8</sup> 由 2025 年 5 月 1 日起，法定最低工资水平是每小时 42.1 元。

<sup>9</sup> 休息日是否有薪，以及休息日薪酬的计算方法，属雇佣条件，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包括休息日薪酬，而该 4 天的休息日薪酬为 1,666.7 元（即 12,500 元 ÷ 30 天 × 4 天休息日）。如有关月份的公历日数或休息日日数，或雇佣双方协议休息日薪酬的计算方法与本例子不同，会影响休息日薪酬的金额。

<sup>10</sup> 假设在过去 12 个月的月薪为 12,500 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 1 天法定假日薪酬 / 1 天年假薪酬：

$$\frac{12,500 \text{ 元} \times 12 - 0 \text{ 元}}{365 - 0} = 411.0 \text{ 元}$$

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》。

## 月薪、日薪及件薪例子

### 例子 16（月薪）：

假设

- 按照雇佣合约：
  - 薪酬：月薪 10,800 元，星期日为有薪休息日
  - 星期一至六的工作时间为上午 9 时至下午 5 时，包括雇佣双方同意计入工作时数的 1 小时有薪用膳时间，另超时工作可获每小时 65 元超时工作工资
- 该月的总工作时数：220 小时（包括 4 小时超时工作）<sup>11</sup>

计算方法<sup>8</sup>

（1）该月按总工作时数计算的最低工资：

**9,262 元**〔220 小时×42.1 元〕

（2）就该月须支付予雇员的工资：

**9,666.5 元**〔10,800 元+超时工作工资（4×65 元）-休息日薪酬 1,393.5 元<sup>12</sup>〕

⇒ 由于（2）不少于（1），因此雇员的月薪及超时工作工资合共 11,060 元已符合最低工资。

---

<sup>11</sup> 假设：该月有 31 天（包括 4 天星期日），而实际的总工作时数是 220 小时（星期一至六共 27 天×8 小时 / 天，另加超时工作 4 小时）。在这例子中，由于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，因此计算最低工资时亦须包括这些用膳时间。

<sup>12</sup> 假设：就非工作时数而支付予雇员的款项是休息日薪酬，该 4 天星期日的休息日薪酬为 10,800 元÷31 天×4 天=1,393.5 元。

### 例子 17（月薪）：

假设

- 按照雇佣合约：
  - 薪酬：月薪 10,000 元，星期日为有薪休息日
  - 星期一至五的工作时间为上午 9 时至下午 5 时，不包括 1 小时的用膳时间，但用膳时间按劳资双方一贯计算薪酬的方法属有薪；星期六的工作时间为上午 9 时至下午 1 时（星期一至六每天薪酬均等）
- 该月的总工作时数：170 小时<sup>13</sup>

计算方法<sup>8</sup>

（1）该月按总工作时数计算的最低工资：

**7,157 元**（170 小时×42.1 元）

（2）就该月须支付予雇员的工资：

**7,750 元**（10,000 元－休息日薪酬 1,333.3 元<sup>14</sup>－用膳时间薪酬 916.7 元<sup>15</sup>）

⇒ 由于（2）不少于（1），因此雇员的月薪 10,000 元已符合最低工资。

---

<sup>13</sup> 假设：该月有 30 天（包括 4 天星期六及 4 天星期日），而实际的总工作时数为 170 小时（星期一至五共 22 天×7 小时 / 天+星期六共 4 天×4 小时 / 天）。

<sup>14</sup> 假设：就非工作时数而支付予雇员的款项包括休息日薪酬，该 4 天星期日的休息日薪酬为 10,000 元÷30 天×4 天=1,333.3 元。

<sup>15</sup> 用膳时间是否有薪，以及用膳时间薪酬的计算方法，属雇佣条件，是按照雇佣合约或劳资双方的协议而定。本例子假设该月有 30 天，就非工作时数而支付予雇员的款项包括用膳时间薪酬，而星期一至五共 22 个工作天的用膳时间与工作时间的平均时薪相同，该月的用膳时间薪酬为 916.7 元（即 10,000 元÷30 天÷8 小时×1 小时×22 天的用膳时间）。如有关月份的公历日数或工作日数，或雇佣双方协议用膳时间薪酬的计算方法与本例子不同，会影响用膳时间薪酬的金额。

### 例子 18（日薪）：

假设

- 按照雇佣合约：
  - 薪酬：日薪 400 元，工资期为每个公历月，星期日为无薪休息日
  - 星期一至六的工作时间为上午 9 时至下午 5 时，包括 1 小时的有薪用膳时间
- 该月的总工作时数：216 小时<sup>16</sup>

计算方法<sup>8</sup>

（1）该月按总工作时数计算的最低工资：

**9,093.6 元**（216 小时×42.1 元）

（2）就该月须支付予雇员的工资：

**10,800 元**（27 天×400 元 / 天）<sup>17</sup>

⇒ 由于（2）不少于（1），因此雇员的工资 10,800 元已符合最低工资。

### 例子 19（件薪）：

假设

- 按照雇佣合约：
  - 薪酬：以件薪计，每件产品的薪酬为 120 元，用膳时间无薪，工资期为每个公历月，而该月的薪酬为 9,000 元（120 元×75 件）
- 该月的总工作时数：220 小时

---

<sup>16</sup> 假设：该月有 31 天（包括 4 天星期日），而实际的总工作时数是 216 小时（星期一至六共 27 天×8 小时 / 天）。在这例子中，由于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，因此计算最低工资时亦须包括这些用膳时间。

<sup>17</sup> 由于例子中的雇员没有就非工作时数而获支付款项，因此在计算其须就该月支付的工资时，无需从他的薪酬中作出有关的扣除。

计算方法<sup>8</sup>

(1) 该月按总工作时数计算的最低工资：

**9,262 元** (220 小时×42.1 元)

(2) 就该月须支付予雇员的工资：**9,000 元**<sup>17</sup>

⇒ 由于 (2) 少于 (1)，雇主除支付工资 9,000 元外，也要支付额外报酬 262 元 (9,262 元－9,000 元)，即合共 **9,262 元** (9,000 元＋262 元)，以符合最低工资的要求。

例子 20 (月薪)：

假设

- 按照雇佣合约：
  - 薪酬：月薪 11,500 元，每星期一天有薪休息日
  - 每星期工作 6 天，每天的工作时数是 9 小时，包括雇佣双方同意计入工作时数的 1 小时有薪用膳时间
- 该月的总工作时数：243 小时<sup>18</sup>

计算方法<sup>8</sup>

(1) 该月按总工作时数计算的最低工资：

**10,230.3 元** (243 小时×42.1 元)

(2) 就该月须支付予雇员的工资：

**10,016.1 元** (11,500 元－休息日薪酬 1,483.9 元<sup>19</sup>)

⇒ 由于 (2) 少于 (1)，雇主除支付月薪 11,500 元外，也要支付额外报酬 214.2 元 (10,230.3 元－10,016.1 元)，即合共 **11,714.2 元** (11,500 元＋214.2 元)，以符合最低工资的要求。

---

<sup>18</sup> 假设：该月有 31 天 (包括 4 天休息日)，而实际的总工作时数是 243 小时 (27 天×9 小时 / 天)。在这例子中，由于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，因此计算最低工资时亦须包括这些用膳时间。

<sup>19</sup> 假设：就非工作时数而支付予雇员的款项是休息日薪酬，该 4 天的休息日薪酬为 11,500 元÷31 天×4 天=1,483.9 元。

### 例子 21（月薪）：

假设

- 按照雇佣合约：
  - 薪酬：月薪 9,500 元，星期日为无薪休息日
  - 每星期工作 6 天，每天的工作时数是 7 小时，及另外有 1 小时的无薪用膳时间
- 该月的总工作时数：189 小时<sup>20</sup>

计算方法<sup>8</sup>

（1）该月按总工作时数计算的最低工资：

**7,956.9 元**（189 小时×42.1 元）

（2）就该月须支付予雇员的工资：**9,500 元**<sup>17</sup>

⇒ 由于（2）不少于（1），因此雇员的月薪 9,500 元已符合最低工资。

### 例子 22（月薪）：

假设

- 按照雇佣合约：
  - 薪酬：月薪 10,000 元，每星期一天无薪休息日
  - 每星期工作 6 天，每天的工作时数是 9 小时，及另外有 1 小时的无薪用膳时间
- 该月的总工作时数：243 小时<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> 假设：该月有 31 天（包括 4 天星期日），而实际的总工作时数是 189 小时（星期一至六共 27 天×7 小时 / 天）。在例子 21 及 22 中，雇佣双方并没有协议用膳时间属于雇员的工作时数，而雇员在用膳时间也不是处于《最低工资条例》工作时数所指的情况，因此计算最低工资时不需要包括这些用膳时间（请参阅上文用膳时间部分）。

<sup>21</sup> 假设：该月有 31 天（包括 4 天休息日），而实际的总工作时数是 243 小时（共 27 天×9 小时 / 天）。

计算方法<sup>8</sup>

(1) 该月按总工作时数计算的最低工资：

**10,230.3 元** (243 小时×42.1 元)

(2) 就该月须支付予雇员的工资：**10,000 元**<sup>17</sup>

⇒ 由于 (2) 少于 (1)，雇主除支付月薪 10,000 元外，也要支付额外报酬 230.3 元 (10,230.3 元－10,000 元)，即合共 **10,230.3 元** (10,000 元＋230.3 元)，以符合最低工资的要求。

## (2) 扣除工资的款项

- 雇主根据《雇佣条例》指明条文就某工资期从雇员的工资扣除的款项，**须算**作为须就该工资期支付的工资的一部分。这些指明条文是《雇佣条例》第 25(3)条及第 32(2)(b)、(c)、(d)、(e)、(f)、(g)、(ga)、(h)及(i)条，有关条文的内容可参考《雇佣条例》原文及《雇佣条例简明指南》。以下是一些应用例子。

### 例子 23：

雇员因疏忽或失职而损坏雇主的货品，雇主根据《雇佣条例》，从该雇员 1 月份的工资内按值扣除 100 元。

⇒ 在判断该雇员的工资是否已符合最低工资的要求时，该笔被扣除的 100 元工资，会计算在 1 月份的工资内。

### 例子 24：

雇主根据《雇佣条例》，在雇员的书面同意下，从雇员 2 月份的工资内扣除早前借给雇员的贷款 200 元。

⇒ 在判断该雇员的工资是否已符合最低工资的要求时，该笔被扣除的 200 元工资，会计算在 2 月份的工资内。

### 例子 25：

雇主根据《雇佣条例》，从雇员 5 月份的工资内扣除 500 元代该

雇员作出的强积金供款（即强积金的雇员供款）。

⇒ 在判断该雇员的工资是否已符合最低工资的要求时，该笔被扣除的 500 元工资，会计算在 5 月份的工资内。

#### 例子 26：

雇主根据《雇佣条例》，从雇员 4 月份的工资内扣除在 3 月份工资期超额支付的 400 元工资。

⇒ 在判断该雇员的工资是否已符合最低工资的要求时，该笔 400 元的工资，会计算在 4 月份的工资内，而不算作 3 月份的工资。

### (3) 预支或超额支付的工资

- 于工资期内预支或超额支付予雇员的工资，**不算**作为须就该工资期支付的工资的一部分。

#### 例子 27：

雇主于 5 月份预支 6 月份工资 500 元给雇员，其后根据《雇佣条例》于 6 月份的工资内扣除。

⇒ 在判断该雇员的工资是否已符合最低工资的要求时，该笔 500 元的工资，会计算在 6 月份的工资内，而不算作 5 月份的工资。

### (4) 就较早工资期而支付的欠付工资

- 于某工资期（即「前者」）内就较早工资期而支付予雇员的欠付工资，**不算**作为须就前者支付的工资的一部分。

#### 例子 28：

雇员被雇主拖欠 7 月份工资 600 元，并延至 8 月份工资期才获

支付。<sup>22</sup>

⇒ 在判断该雇员的工资是否已符合最低工资的要求时，该笔 600 元的工资，会计算在 7 月份的工资内，而不算作 8 月份的工资。

## **(5) 佣金计算**

- 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法例的情况下可藉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（不论雇主是否有如期支付<sup>22</sup>），会按照雇佣合约算作为须就其所属的工资期支付的工资（[例子 29](#)）。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（[例子 30](#)）。

### **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。

---

<sup>22</sup> 根据《雇佣条例》，雇主如故意及无合理辩解而不依时支付工资给雇员，可被检控，一经定罪，最高可被罚款 35 万元及监禁 3 年。

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，判断雇员的工资是否已符合最低工资的要求（[例子 31 及 32](#)）。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，有关资料可参考《雇佣条例简明指南》。

#### 例子 29:

雇员**根据雇佣合约**可获底薪另加佣金，工资期为每个公曆月。

- ⇒ 在判断该雇员的工资是否已符合最低工资的要求时，须就每月支付的工资，会包括底薪及佣金，不论雇主是否有如期支付。<sup>22</sup>

#### 例子 30:

雇员**根据雇佣合约**可获底薪另加佣金，工资期为每个公曆月。根据雇佣合约，佣金须就多个工资期支付。

- ⇒ 在判断该雇员的工资是否已符合最低工资的要求时，须就每月支付的工资，会包括底薪及按雇佣合约须分期支付的佣金，不论雇主是否有如期支付。<sup>22</sup>

#### 例子 31:

雇主于 1 月 31 日在雇员**事先同意**下，支付原本属于 3 月份工资期的佣金 1,000 元。

- ⇒ 在判断该雇员的工资是否已符合最低工资的要求时，该笔 1,000 元的佣金，会计算在 1 月份<sup>23</sup>的工资内，而不算作 3 月份的工资。

#### 例子 32:

雇主分别于 4 月 8 日及 6 月 7 日在雇员**事先同意**下，支付佣金 2,000 元及 3,000 元，该两笔佣金原本属于 7 月份工资期的佣

---

<sup>23</sup> 在 1 月 8 日至 2 月 7 日期间支付佣金应算作为属于 1 月份的工资。

金。

- ⇒ 在判断该雇员的工资是否已符合最低工资的要求时，该笔 2,000 元的佣金，会计算在 4 月份<sup>24</sup>的工资内，而该笔 3,000 元的佣金，会计算在 5 月份<sup>25</sup>的工资内。该两笔佣金都不算作 7 月份的工资。

---

<sup>24</sup> 在 4 月 8 日至 5 月 7 日期间支付佣金应算作为属于 4 月份的工资。

<sup>25</sup> 在 5 月 8 日至 6 月 7 日期间支付佣金应算作为属于 5 月份的工资。

#### **D. 雇佣合约条文不能抵触法例**

- 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，雇主与雇员不能藉协议减少雇员享有法定最低工资的权益。
- 雇佣合约是指雇主和雇员订立的雇佣协议。雇佣合约可以书面或口头方式订立，并可包含明言或暗示的条款。

## 5 雇主须备存雇员的总工作时数纪录（如适用）

- 在下述情况，雇主根据《雇佣条例》须备存的工资及雇佣纪录，须包括雇员于工资期内的总工作时数（不足一小时亦须计算在内）<sup>26</sup>：
  - 法定最低工资适用的雇员（[请参阅上文 3 法例的适用范围](#)）；以及
  - 须就该工资期支付予雇员的工资（[请参阅上文 4 法例的应用：C. 须就工资期支付予雇员的工资](#)）少于每月 17,200 元<sup>27</sup>。

因此，当就该工资期须支付予雇员的工资不少于每月 17,200 元<sup>27</sup>，雇主根据《雇佣条例》须备存的工资及雇佣纪录可以不包括该雇员于该工资期内的总工作时数。

### 注意：

《雇佣条例》豁免雇主备存雇员总工作时数纪录的每月金额上限（17,200 元<sup>27</sup>）中工资的涵义，与《最低工资条例》工资的涵义相同，即就任何工资期就非工作时数而支付予雇员的款项（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），并不算作须就该工资期支付予雇员的工资的一部分。因此，在计算雇员的工资是否不少于每月金额上限时，必须先剔除有关款项（如适用）。此外，《最低工资条例》亦列明其他款项是否算作须就工资期支付予雇员的工资，判断工资是否符合最低工资的要求。[详情请参阅上文 4 法例的应用：C. 须就工资期支付予雇员的工资](#)。

<sup>26</sup> 无需包括法定最低工资生效日期（即 2011 年 5 月 1 日）前的总工作时数。

<sup>27</sup> 由 2025 年 5 月 1 日起，每月金额上限由每月 16,300 元调高至每月 17,200 元，以配合同日生效的新法定最低工资水平。

### 例子 33:

假设

按照雇佣合约:

雇员的工资期为每个公曆月，月薪为18,000元，休息日属有薪。在5月份的工资期內，就非工作时數而支付予该雇员的款项是4天休息日薪酬和1天法定假日薪酬。在计算雇员的工资是否达到每月金额上限时，方法如下:

$$\text{月薪}18,000\text{元} - \text{休息日薪酬}2,322.6\text{元}^{28} - \text{法定假日薪酬}591.8\text{元}^{29} = 15,085.6\text{元}$$

⇒ 由于金额少于每月金额上限**17,200元**<sup>27</sup>，雇主须为雇员备存有关工资期的总工作时数纪录。

### 例子 34:

假设

按照雇佣合约:

雇员的工资期为每个公曆月，月薪为18,000元，休息日属无薪。在5月份的工资期內，就非工作时數而支付予该雇员的款项是1天法定假日薪酬。在计算雇员的工资是否达到每月金额上限时，方法如下:

---

<sup>28</sup> 假设：就非工作时数而支付予雇员的款项是休息日薪酬，4天的休息日薪酬为  $18,000\text{元} \div 31\text{天} \times 4\text{天} = 2,322.6\text{元}$ 。

<sup>29</sup> 假设在过去12个月的月薪为18,000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1天法定假日薪酬：

$$\frac{18,000\text{元} \times 12 - 0\text{元}}{365 - 0} = 591.8\text{元}$$

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》。

月薪18,000元－法定假日薪酬690.1元<sup>30</sup>＝ 17,309.9元

- ⇒ 由于金额不少于每月金额上限**17,200元**<sup>27</sup>，工资及雇佣纪录可以不包括该工资期的总工作时数。
- 如雇员的工资期并非公历月，备存总工作时数纪录的每月金额上限（即**每月 17,200 元**<sup>27</sup>的金额上限）会按比例计算（[例子 35 及 36](#)）。
  - 《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
  - 需注意的是，虽然当就该工资期须支付予雇员的工资不少于**每月 17,200 元**<sup>27</sup>时，雇主备存的工资及雇佣纪录可以不包括该雇员于该工资期内的总工作时数，但雇主仍须向该雇员就该工资期支付不少于最低工资的工资。

### 例子 35：

雇员的工资期是以半个月计算，由每月的 1 号至 15 号、及由 16 号至该月最后一天。以 8 月份的两个工资期为例，适用于该雇员

---

<sup>30</sup> 假设在过去 12 个月的月薪为 18,000 元，以及除无薪休息日外并无不予计算的期间及款额，按 12 个月平均工资计算的 1 天法定假日薪酬：

$$\frac{18,000 \text{ 元} \times 12 - 0 \text{ 元}}{365 - 52} = 690.1 \text{ 元}$$

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》。

的备存总工作时数纪录的每月金额上限会按比例计算为 -

(a) 8 月 1 日至 15 日的工资期:

$17,200 \text{ 元} \times 15 \text{ 天} \div 31 \text{ 天}$  (即 8 月 1 日至 15 日期间在 8 月份所占的比率) = 8,322.6 元

⇒ 如就上述工资期须支付予雇员的工资不少于 8,322.6 元, 工资及雇佣纪录可以不包括该工资期内的总工作时数。

(b) 8 月 16 日至 31 日的工资期:

$17,200 \text{ 元} \times 16 \text{ 天} \div 31 \text{ 天}$  (即 8 月 16 日至 31 日期间在 8 月份所占的比率) = 8,877.4 元

⇒ 如就上述工资期须支付予雇员的工资不少于 8,877.4 元, 工资及雇佣纪录可以不包括该工资期内的总工作时数。

### 例子 36:

雇员的工资期是由每月的 16 号至下月的 15 号。以 8 月 16 日至 9 月 15 日的工资期为例, 适用于该雇员的备存总工作时数纪录的每月金额上限会按比例计算为 -

$17,200 \text{ 元} \times 16 \text{ 天} \div 31 \text{ 天}$  (即 8 月 16 日至 31 日期间在 8 月份所占的比率) +  $17,200 \text{ 元} \times 15 \text{ 天} \div 30 \text{ 天}$  (即 9 月 1 日至 15 日期间在 9 月份所占的比率) = 17,477.4 元

⇒ 如就上述工资期须支付予雇员的工资不少于 17,477.4 元, 工资及雇佣纪录可以不包括该工资期内的总工作时数。

### 注意:

- 根据《雇佣条例》，所有雇主无论何时均须存放每一位雇员在过去 12 个月内的工资及雇佣纪录，其中包括雇员的每个工资期的总工作时数纪录（如适用）。工资及雇佣纪录必须存放在雇主的营业地点或雇员的受雇地点，并须在雇员离职后 6 个月内继续保存这些纪录。雇主未有保存工资及雇佣纪录，可被检控，一经定罪，最高可被罚款 1 万元。有关《雇佣条例》的主要条文，可参考《雇佣条

例简明指南》。

- 雇主和雇员应该妥善保存出勤、假期及工资等纪录，保障双方的权益及减少不必要的纠纷。

|                                |
|--------------------------------|
| <b>附录 1 法定最低工资水平的调升及相关生效日期</b> |
|--------------------------------|

法定最低工资于 2011 年 5 月 1 日开始实施，首个法定最低工资水平是每小时 28 元。以下是法定最低工资水平的调升及相关生效日期。

| 法定最低工资水平   | 生效日期           |
|------------|----------------|
| 每小时 28 元   | 2011 年 5 月 1 日 |
| 每小时 30 元   | 2013 年 5 月 1 日 |
| 每小时 32.5 元 | 2015 年 5 月 1 日 |
| 每小时 34.5 元 | 2017 年 5 月 1 日 |
| 每小时 37.5 元 | 2019 年 5 月 1 日 |
| 每小时 40 元   | 2023 年 5 月 1 日 |

## 附录 2 对指定的实习学员及工作经验学员的豁免

- 法定最低工资不适用于指定的实习学员，以及正处于获豁免学生雇用期的工作经验学员。

### A. 指定的实习学员

- 指定的实习学员指下列类别的学生雇员 -
  - 进行由《最低工资条例》附表 1 指明的**本地教育机构**安排或认可的工作实习，而这实习属该教育机构向该学生提供的全日制经评审课程的必修或选修部分；或
  - 居于香港，并进行由某机构安排或认可的工作实习，而这实习属该机构向该学生提供的学位或更高程度的**非本地学术资格**的全日制教育课程的必修或选修部分。

### B. 正处于获豁免学生雇用期的工作经验学员

- 工作经验学员指下列类别的学生雇员 -
  - 修读由《最低工资条例》附表 1 指明的**本地教育机构**提供的全日制经评审课程；或
  - 居于香港，并修读学位或更高程度的**非本地学术资格**的全日制教育课程，

而该学生在开始受雇时仍未满 26 岁，以及与雇主协议获豁免学生雇用期，为期不多于连续 59 天，并须符合以下条件 -

- (a) 该学生不曾于同一公历年内开始另一段获豁免学生雇用期（不论是否受雇于同一雇主）（[例子 37](#)）；以及
- (b) 该学生已就以上(a)项的事实作出法定声明，并向雇主提供有关的法定声明或其副本。

### 例子 37:

一名工作经验学员在 7 月 1 日起受雇，并与雇主协议获豁免学生雇用期至同年 8 月 28 日（即连续 59 天）。

⇒ 工作经验学员只可以在同一公曆年<sup>31</sup>开始一段获豁免学生雇用期。在这例子中，假设该工作经验学员在一份雇佣合约获豁免学生雇用期未足 59 天，余下的日数亦不可以带到另一份雇佣合约以获得豁免。因此该工作经验学员不可在该公历年内再开始另一段获豁免学生雇用期，不论是否受雇于同一雇主。此外，为期不多于连续 59 天的获豁免学生雇用期是以公历日数计算，而并非以工作日数计算。

---

<sup>31</sup> 公历年是由 1 月 1 日至 12 月 31 日。

## 《最低工资条例》附表 1 指明的本地教育机构

- 1 香港教育大学
- 2 香港大学
- 3 香港理工大学
- 4 香港中文大学
- 5 香港浸会大学
- 6 香港城市大学
- 7 香港演艺学院
- 8 香港科技大学
- 9 香港都会大学
- 10 岭南大学
- 11 根据《专上学院条例》（第 320 章）注册的认可专上学院
- 12 根据《职业训练局条例》（第 1130 章）设立的机构
- 13 根据《教育条例》（第 279 章）注册或临时注册的学校<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup> 就个别机构是否属于根据《教育条例》注册或临时注册的学校，可透过教育局网页（[www.edb.gov.hk](http://www.edb.gov.hk)）内的学校资料搜寻工具获得有关资料。为符合法定最低工资的豁免条件，如课程是由根据《教育条例》注册或临时注册的学校所提供，该课程须属专上教育程度。有关经本地评审全日制专上课程的资料，可浏览教育局经评审专上课程资料网（[www.ipass.gov.hk](http://www.ipass.gov.hk)）。

**注意：**

- 劳工处已印备《法定最低工资：学生雇员及雇主须知》小册子，介绍有关豁免的详情。
- 除非另有指明，《最低工资条例》适用于每名雇员、其雇主及该雇员据以受聘的雇佣合约。然而，若有关机构或公司与学员 / 学生没有雇佣关系，则《最低工资条例》并不适用于他们。
- 由于工作经验学员的实习可以与课程无关，及无需由就读的机构安排或认可，因此《最低工资条例》规定上述有关年龄、获豁免的期限及该学生在同一公历年最多一次豁免的限制。指定的实习学员的豁免没有此等限制，但实习必须由就读的机构安排或认可，而且属于课程的必修或选修部分。
- 工作经验学员如没有与雇主协议将某段期间视为获豁免学生雇用期，法定最低工资的豁免安排便不适用。

### 附录 3 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)

