

**法定最低工資：  
僱主及僱員參考指引**

**每小時 37.5 元  
2019 年 5 月 1 日起生效**

**勞工處  
2019 年 4 月**

## 目錄

	頁數
1 緒言	2
2 立法的目標、原則和精神	3
3 法例的適用範圍	5
4 法例的應用	
A. 如何計算工作時數	7
- 留駐僱傭地點當值時間	
- 交通時間	
- 用膳時間	
- 候召或候命時間	
- 其他情況	
B. 僱主須支付僱員未達最低工資時的薪酬差額	16
C. 須就工資期支付予僱員的工資	19
D. 僱傭合約條文不能抵觸法例	31
5 僱主須備存僱員的總工作時數紀錄（如適用）	32
附錄 1 對指定的實習學員及工作經驗學員的豁免	37
附錄 2 查詢	41

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。

## 1 緒言

- 由 2019 年 5 月 1 日起，法定最低工資水平由每小時 34.5 元調升至每小時 37.5 元<sup>1</sup>。如工資期橫跨 2019 年 5 月 1 日，在計算該工資期的最低工資時，37.5 元的法定最低工資水平適用於 2019 年 5 月 1 日或之後的工作時數。
- 本參考指引盡量列舉出不同的個案及較常見的例子，讓僱主和僱員了解《最低工資條例》的規定。我們相信這些例子，已涵蓋絕大部分有關計算法定最低工資的情況。然而，基於僱傭模式的多樣化，本參考指引難以列舉所有有關計算法定最低工資的情況。僱主和僱員如查詢其個別情況，可致電 24 小時的查詢熱線 2717 1771（由「1823」接聽）。
- 對《最低工資條例》（第 608 章）的詮釋，應以法例原文為依歸。《最低工資條例》的原文已上載於律政司的「電子版香港法例」（[www.elegislation.gov.hk](http://www.elegislation.gov.hk)）。

2019 年 4 月修訂

---

<sup>1</sup> 法定最低工資於 2011 年 5 月 1 日開始實施，首個法定最低工資水平是每小時 28 元；其後水平分別在 2013 年 5 月 1 日、2015 年 5 月 1 日及 2017 年 5 月 1 日，調升至 30 元、32.5 元，及 34.5 元。

## 2 立法的目標、原則和精神

- 《最低工資條例》確立法定最低工資制度，目的是在防止工資過低、減少低薪職位流失、維持本港經濟發展及競爭力等重要考慮中，取得適當平衡。
- 法定最低工資以時薪為單位，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。推行法定最低工資本身，並不改變或影響僱主與僱員按照僱傭合約及《僱傭條例》採用的支薪模式（即以月薪、週薪、日薪、時薪或件薪等方式聘用和支薪）。
- 《最低工資條例》的重要條文（例如工資的定義）盡量緊貼《僱傭條例》，以確保法例的一致性和有效執法，避免對勞資雙方產生混淆，以及盡量減輕僱主的遵行成本。
- 《最低工資條例》和《僱傭條例》皆沒有規定用膳時間和休息日必須為有薪。用膳時間和休息日有薪與否，屬僱傭條件，由勞資雙方議定。法定最低工資的計算，涉及用膳時間是否屬於工作時數及／或是否有薪、休息日是否有薪、工資期、工資的計算、佣金的計算以及支付安排等。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。任何僱傭合約的條款，如有終止或減少僱員享有法定最低工資的保障，即屬無效。
- 員工是企業的寶貴資產。我們呼籲僱主應善待員工，以維持良好的勞資關係。僱主在考慮改動任何僱傭條件時，宜審慎評估有關安排對勞資雙方所帶來的影響。勞資雙方必須充分溝通，僱主如能對僱員的合理訴求作出積極及真誠的回應，

僱員對公司的認同和對工作的熱誠必定提高，有利企業的營運和業務，最終達致勞資雙贏。

### 3 法例的適用範圍

- 法定最低工資適用於所有僱員，不論他們是月薪、週薪、日薪、時薪、件薪、長工、臨時工、全職、兼職或其他僱員，也不論他們是否按《僱傭條例》的「連續性合約」<sup>2</sup>受僱，但不適用於下列人士：

- 《僱傭條例》所不適用的人士<sup>3</sup>

- 留宿家庭傭工

這是指免費居於受僱工作的住戶的家庭傭工（包括家務助理、護理員、司機、園丁、船工或其他私人傭工），不論該傭工的性別、種族及國籍。

**注意：**

以下人士並不屬於留宿家庭傭工，故法定最低工資適用於他們：

- 不是免費居於受僱工作的住戶的家庭傭工
- 不是家庭傭工的留宿僱員

- 指定的實習學員，以及正處於獲豁免學生僱用期的工作經驗學員（[有關詳情請參閱附錄1](#)）

<sup>2</sup> 根據《僱傭條例》，僱員如連續受僱於同一僱主 4 星期或以上，而每星期最少工作 18 小時，他的僱傭合約便屬「連續性合約」。

<sup>3</sup> 《僱傭條例》不適用於：(a)僱主家屬並與僱主同住的僱員；(b)《往香港以外地方就業合約條例》所界定的僱員；(c)根據《商船（海員）條例》所指的船員協議而服務的人，或在並非於香港註冊的船上服務的人；及(d)按照《學徒制度條例》註冊的學徒。就(d)而言，雖然《僱傭條例》內的若干規定適用於有關的註冊學徒，但法定最低工資並不適用於他們。

## 注意：

### 殘疾僱員

- 法定最低工資亦適用於殘疾僱員。為了在殘疾僱員的工資保障和就業機會兩者之間取得適當平衡，《最低工資條例》同時為他們提供特別安排，讓因殘疾以致生產能力可能受損的殘疾僱員，有權選擇進行生產能力評估，從而釐定他們應獲得不低於法定最低工資的薪酬，或收取按評估的生產能力釐定的工資。啟動生產能力評估的權利只屬於殘疾僱員，而並不屬於僱主。有關詳情，請參閱《法定最低工資制度的殘疾僱員生產能力評估簡明指引》。

### 自僱人士

- 法定最低工資並不適用於判頭或自僱人士。有關「僱員」與「判頭或自僱人士」的分別，可參考《僱員？判頭/自僱人士？》單張。
- 如果雙方實質上存在僱傭關係，即使僱主聲稱僱員為判頭或自僱人士，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，亦可能要負上觸犯有關法例的刑責。
- 僱主不可以單方面將僱員轉為判頭或自僱人士，否則僱員可根據《僱傭條例》及普通法，向僱主追討補償。僱員在考慮轉為判頭或自僱人士身份前，必須審慎評估利弊，包括可能因而喪失的僱傭權益。

## 4 法例的應用

### A. 如何計算工作時數

- 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。
- 用以計算最低工資的工作時數，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。
- 僱傭地點是指符合以下說明的**任何地點**：  
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。



## 留駐僱傭地點當值時間

### 例子 1：

按照僱傭合約，僱員於上午 9 時至下午 1 時，以及下午 2 時至 6 時在公司工作。此外，他在僱主同意下或根據僱主的指示，於下午 6 時至 7 時期間超時工作。該僱員由上午 9 時至下午 1 時以及下午 2 時至 7 時的時間，均屬於計算最低工資的工作時數。（備註：有關用膳時間是否屬於計算最低工資的工作時數，請參閱下文 [用膳時間](#) 部分的資料。）

### 例子 2：

在上述例子 1，基於個人原因（例如避開交通擠塞），該僱員於上午 8 時 30 分已回到公司。在計算最低工資時，由於該僱員並非按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示，為執行工作而留駐公司當值，該公司在上午 8 時 30 分至 9 時期間並非《最低工資條例》所界定的僱傭地點，因此在計算最低工資的工作時數時，不應計入該段上午 8 時 30 分至 9 時的時間。

### 例子 3：

僱員根據僱傭合約的工作時間至下午 6 時為止。然而，他從下午 6 時至 6 時 15 分基於個人原因留在辦公室，期間他並非按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示，為執行工作而留駐該辦公室當值。在計算最低工資時，該辦公室在下午 6 時至 6 時 15 分期間並非《最低工資條例》所界定的僱傭地點，因此在計算最低工資的工作時數時，不應計入該段下午 6 時至 6 時 15 分的時間。

#### 例子 4：

僱員根據僱主的指示到香港以外的地點（例如公司內地的廠房）公幹，僱主在僱員停留期間向他提供免費住宿及／或膳食。如該僱員於停留期間的某段時間內，並非按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示，為執行工作或接受培訓而留駐僱傭地點當值 - 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。

#### 例子 5：

僱員根據僱主的指示參加 3 小時的培訓課程。由於該僱員是根據僱主的指示為接受培訓而留駐當值，該 3 小時屬於計算最低工資的工作時數。

#### 注意：

- 如以上例子所述，在計算最低工資時，某地點是否屬於《最低工資條例》所界定的僱傭地點，是取決於僱員是否按照僱傭合約、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。這是關乎事實的問題，必須根據個別個案的事實和情況而定。
- 勞資雙方對僱員於某時段是否留駐僱傭地點當值，例如僱傭合約規定的工作時間以外的時段，以及僱員在不同的情況下是否屬於在僱主同意下或根據僱主的指示而留駐僱傭地點當值，可能存有不同的理解，雙方應在可行情況下盡早釐清這些情況，以免在計算最低工資時出現爭議。

## 交通時間

- 在一般情況下，凡在香港境內往來居住地方及僱傭地點的交通時間，均不屬於《最低工資條例》計算最低工資的工作時數，這與該僱傭地點是否屬於慣常地點並無關係。

### 例子 6：

僱員在香港境內地方的公司工作。他往來居住地方及僱傭地點的交通時間，並不屬於計算最低工資的工作時數。

某日，該僱員從公司送遞文件往客戶的辦公室，然後返回公司。他往來公司及客戶的辦公室的交通時間，是他按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示，在關乎受僱工作的情況下用於交通的時間，也屬於計算最低工資的工作時數。

### 例子 7：

僱員逢星期一在香港的辦公室工作，逢星期二至五則於公司在內地的工廠工作。他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，由於公司在內地的工廠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工廠的交通時間，一般亦不屬於計算最低工資的工作時數。

### 例子 8：

僱員在香港的工廠工作。某日，僱主指派他前往客戶位於香港境外地方的辦公室公幹，這是該僱員位於香港以外的非慣常僱傭地點，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香港境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。

### 例子 9：

僱主指示僱員從辦公室前往訓練中心接受 2 小時的培訓課程，並於接受培訓後返回辦公室繼續工作。用於往來辦公室及訓練

中心的交通時間，屬於計算最低工資的工作時數。

## 用膳時間

- 如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(請參閱上文4法例的應用 A.如何計算工作時數部分)，該用膳時間便屬於計算最低工資的工作時數。如僱員在用膳時間是按照僱傭合約、或在僱主同意或指示下而留駐僱傭地點當值，則不論該僱員當時有否獲派工作，該段時間應包括在計算最低工資的工作時數內(例子10)。相反，如僱員在用膳時間不是《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(例子11)。
- 此外，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(例子12)。雖然《僱傭條例》沒有就用膳時間作出硬性規定，但如勞資雙方經已按照僱傭合約或協議，將用膳時間計算入僱員的工作時數內，則僱主不可以單方面更改或取消有關工作時數的合約條款或協議，《僱傭條例》已就這方面為僱員提供保障。

### 例子 10：

僱員於下午 1 時至 2 時用膳，並同時按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示，為執行工作而留駐崗位當值，該用膳時間屬於計算最低工資的工作時數。

### 例子 11：

僱員的用膳時間是下午 1 時至 2 時，他基於個人原因留在工場用膳。雖然於下午 1 時至 2 時這段期間他身在工場，但他並非按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示，為執行工作或接受培訓而留駐工場當值。該工場在下午 1 時至 2 時期間並非《最低工資條例》所界定的僱傭地點，因此計算最低工資的工作時數並不應計入該段用膳時間。

### 例子 12：

在上述例子 11 的情況，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，計算最低工資時便應計入該段下午 1 時至 2 時的時間。

## 候召或候命時間

- 僱員的候召或候命安排，是按照僱傭合約的條款或僱傭雙方的協議而定，因此不同的行業或機構亦有不同安排。
- 根據《最低工資條例》，如僱員在候召或候命時，是按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示留駐僱傭地點當值，該段候召或候命時間便屬於計算最低工資的工作時數；相反，若他在候召或候命時並非留駐僱傭地點當值，該段候召或候命時間便不屬於計算最低工資的工作時數。
- 僱主與僱員亦可雙方協議候召或候命的時間是屬於僱員的工作時數，以計算最低工資。因此，如根據僱傭合約或僱傭雙方的協議，候召或候命的時間視為僱員的工作時數，計算最低工資時亦須計入候召或候命的時間。如勞資雙方經已按照僱傭合約或協議，將候召或候命時間計算入僱員的工作時數內，則僱主不可以單方面更改或取消有關工作時數的合約條款或協議。

### 例子 13：

僱員的工作時間是上午 9 時至下午 6 時。按照僱傭合約，他與其他同事需輪流每星期有一天留駐在工作地點候召，由下午 7 時至 10 時，以便隨時因應客戶的需要提供緊急服務，期間他不得擅自離開工作地點。由於在這例子中的僱員在候召時，是按照僱傭合約留駐僱傭地點當值，因此該段下午 7 時至 10 時的候召時間便屬於計算最低工資的工作時數。

## 其他情況

- 除了較常見和普及的工作時間模式外，不同行業或機構也可能存在各自的營運及工作要求，以切合行業特性及實際運作的需要。由於僱主和僱員之間的聘用條款和協議各有不同，在不同的行業和個案中，僱主對僱員的工作要求也有很大的差異。
- 因此，《最低工資條例》並不是要羅列為計算最低工資而被納入工作時數的所有情況。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。



## B. 僱主須支付僱員未達最低工資時的薪酬差額

- 僱員有權就任何工資期，獲支付不少於最低工資的工資。僱員於工資期的總工作時數（不足一小時亦須按實際工作的時間計算在內），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。

<b>最低工資</b>	=	僱員於工資期內的總工作時數	×	法定最低工資水平 (由2019年5月1日起 為每小時37.5元)
-------------	---	---------------	---	--

### 例子 14：

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 37.5 元，僱員於該工資期按總工作時數計算的最低工資應為：

$$208.75 \text{ 小時 (總工作時數)} \times 37.5 \text{ 元 (法定最低工資水平)} \\ = 7,828.1 \text{ 元 (最低工資)}$$

- 如就工資期須支付予僱員的工資少於最低工資，僱員有權就該工資期獲付這差額（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以下款項：
  - 根據《僱傭條例》計算須支付的工資或其他款項
  - 根據《破產欠薪保障條例》計算特惠款項
  - 根據《強制性公積金計劃條例》計算強制性供款
  - 根據《僱員補償條例》或《職業性失聰（補償）條例》計算僱員每月收入或每月入息
- 《最低工資條例》緊貼《僱傭條例》工資期的定義，即除非相反證明成立，否則工資期是為期一個月。不論僱員薪酬的計算方式（如：月薪、週薪、日薪、時薪、件薪等），最低工資也是以僱員在工資期內的總工作時數乘以法定最低工

資水平來計算。以件薪僱員為例，他在工資期內的總工作時數乘以法定最低工資水平，便是他就該工資期的最低工資。

- 由於是以整個工資期來計算最低工資，因此基本原則是按僱員在工資期內的總工作時數，以 平均 計算每小時的工資不得低於法定最低工資的水平。
- 如僱主欠付最低工資，屬於違反《僱傭條例》的工資規定。根據《僱傭條例》，僱主如故意及無合理辯解而不依時支付工資給僱員，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 35 萬元及監禁 3 年。若有法團違例欠薪，且經證明該罪行是在該法團的董事、經理、秘書或其他類似人員的同意或縱容或疏忽下所犯，則該人即屬犯了相同罪行，一經定罪，可被判相同的刑罰。
- 勞資審裁處及小額薪酬索償仲裁處<sup>4</sup>具有司法管轄權，處理因違反法定最低工資而引起的金錢申索。
- 由於計算《僱傭條例》的法定權益款額（如：年終酬金、假日薪酬、年假薪酬、疾病津貼、產假薪酬、侍產假薪酬、遣散費、長期服務金、代通知金等），亦採用工資的定義，因此法定權益的款項也須計算額外報酬的款額（如適用）。僱主如以低於最低工資的工資來計算及支付《僱傭條例》的法定權益，性質與短付有關法定權益款項無異，有關的罰則可參考《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。
- 法定最低工資屬工資的一部分，故建造業的總承判商及前判次承判商（俗稱大判）在其屬下的次承判商（俗稱判頭）未能根據《最低工資條例》支付法定最低工資予僱員時，必須根據《僱傭條例》負上代償工資的責任，支付欠薪期間首兩個月工資。

---

<sup>4</sup> 小額薪酬索償仲裁處（仲裁處）審理申索人不超過 10 名，而每名申索人的申索款額不超過 8,000 元的僱傭申索。如申索案件超逾仲裁處的司法管轄範圍，則由勞資審裁處審理。

## 如何判斷

- 在判斷僱員的工資是否已符合最低工資，需考慮以下兩項因素：
  - 僱員於該工資期按總工作時數計算的最低工資是多少？  
(即：總工作時數 × 法定最低工資水平)
  - 就該工資期須支付予僱員的工資是多少？  
(請參閱下文 [C. 須就工資期支付予僱員的工資](#))

如 (2) 不少於 (1)    ⇨   已符合最低工資
如 (2) 少於 (1)      ⇨   僱主須支付額外報酬

額外報酬
------

=

最低工資 <u>減去</u> 須支付的工資
-----------------------

## C. 須就工資期支付予僱員的工資

- 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<sup>5</sup>，不論其名稱或計算方法，但不包括若干項目<sup>6</sup>。
- 就計算最低工資而言，《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，下文會逐一解釋。

### (1) 就非工作時數而支付予僱員的款項

- 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（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。

### 例子 15：

---

<sup>5</sup> 根據《僱傭條例》，就工資而言，小費及服務費是指僱員在受僱期間及在與其僱傭有關的情況下直接或間接收取的款項，而該款項 -

- 乃由僱主以外的其他人士付給，或得自該等人士的付款；及
- 獲僱主承認為僱員工資的一部分。

<sup>6</sup> 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。

## 假設

- 僱員在某工資期內工作了 24 天，該工資期為 30 天，總工作時數為 204 小時，月薪為 10,000 元。
- 在該工資期內，就非工作時數而支付予該僱員的款項包括 4 天休息日薪酬、1 天法定假日薪酬及 1 天年假薪酬

## 計算方法<sup>7</sup>

(1) 該月按總工作時數計算的最低工資：

**7,650 元** [ 204 小時×37.5 元 ]

(2) 就該月須支付予僱員的工資：

**8,009.1 元** [ 10,000 元－休息日薪酬 1,333.3 元<sup>8</sup>－法定假日薪酬 328.8 元<sup>9</sup>－年假薪酬 328.8 元<sup>9</sup> ]

⇒ 由於 (2) 不少於 (1)，因此僱員的月薪 10,000 元已符合最低工資。

---

<sup>7</sup> 由 2019 年 5 月 1 日起，法定最低工資水平是每小時 37.5 元。

<sup>8</sup> 休息日是否有薪，以及休息日薪酬的計算方法，屬僱傭條件，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包括休息日薪酬，而該 4 天的休息日薪酬為 1,333.3 元（即 10,000 元÷30 天×4 天休息日）。如有關月份的公曆日數或休息日日數，或僱傭雙方協議休息日薪酬的計算方法與本例子不同，會影響休息日薪酬的金額。

<sup>9</sup> 假設在過去 12 個月的月薪為 10,000 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 1 天法定假日薪酬／1 天年假薪酬：

$$\frac{10,000 \text{ 元} \times 12 - 0 \text{ 元}}{365 - 0} = 328.8 \text{ 元}$$

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《僱傭條例簡明指南》。

## 月薪、日薪及件薪例子

### 例子 16 (月薪):

假設

- 按照僱傭合約：
  - 薪酬：月薪 9,500 元，星期日為有薪休息日
  - 星期一至六的工作時間為上午 9 時至下午 5 時，包括僱傭雙方同意計入工作時數的 1 小時有薪用膳時間，另超時工作可獲每小時 50 元超時工作工資
- 該月的總工作時數：220 小時（包括 4 小時超時工作）<sup>10</sup>

計算方法<sup>7</sup>

(1) 該月按總工作時數計算的最低工資：

**8,250 元** [220 小時×37.5 元]

(2) 就該月須支付予僱員的工資：

**8,474.2 元** [9,500 元+超時工作工資 (4×50 元) - 休息日薪酬 1,225.8 元<sup>11</sup>]

⇒ 由於 (2) 不少於 (1)，因此僱員的月薪及超時工作工資合共 9,700 元已符合最低工資。

---

<sup>10</sup> 假設：該月有 31 天（包括 4 天星期日），而實際的總工作時數是 220 小時（星期一至六共 27 天×8 小時/天，另加超時工作 4 小時）。在這例子中，由於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，因此計算最低工資時亦須包括這些用膳時間。

<sup>11</sup> 假設：就非工作時數而支付予僱員的款項是休息日薪酬，該 4 天星期日的休息日薪酬為 9,500 元÷31 天×4 天=1,225.8 元。

## 例子 17 (月薪):

假設

- 按照僱傭合約：
  - 薪酬：月薪 8,500 元，星期日為有薪休息日
  - 星期一至五的工作時間為上午 9 時至下午 5 時，不包括 1 小時的用膳時間，但用膳時間按勞資雙方一貫計算薪酬的方法屬有薪；星期六的工作時間為上午 9 時至下午 1 時（星期一至六每天薪酬均等）
- 該月的總工作時數：170 小時<sup>12</sup>

計算方法<sup>7</sup>

(1) 該月按總工作時數計算的最低工資：

**6,375 元** [170 小時×37.5 元]

(2) 就該月須支付予僱員的工資：

**6,587.5 元** [8,500 元－休息日薪酬 1,133.3 元<sup>13</sup>－用膳時間薪酬 779.2 元<sup>14</sup>]

⇒ 由於 (2) 不少於 (1)，因此僱員的月薪 8,500 元已符合最低工資。

---

<sup>12</sup> 假設：該月有 30 天（包括 4 天星期六及 4 天星期日），而實際的總工作時數為 170 小時（星期一至五共 22 天×7 小時／天＋星期六共 4 天×4 小時／天）。

<sup>13</sup> 假設：就非工作時數而支付予僱員的款項包括休息日薪酬，該 4 天星期日的休息日薪酬為 8,500 元÷30 天×4 天=1,133.3 元。

<sup>14</sup> 用膳時間是否有薪，以及用膳時間薪酬的計算方法，屬僱傭條件，是按照僱傭合約或勞資雙方的協議而定。本例子假設該月有 30 天，就非工作時數而支付予僱員的款項包括用膳時間薪酬，而星期一至五共 22 個工作天的用膳時間與工作時間的平均時薪相同，該月的用膳時間薪酬為 779.2 元（即 8,500 元÷30 天÷8 小時×1 小時×22 天的用膳時間）。如有關月份的公曆日數或工作日數，或僱傭雙方協議用膳時間薪酬的計算方法與本例子不同，會影響用膳時間薪酬的金額。

## 例子 18 (日薪):

假設

- 按照僱傭合約：
  - 薪酬：日薪 310 元，工資期為每個公曆月，星期日為無薪休息日
  - 星期一至六的工作時間為上午 9 時至下午 5 時，包括 1 小時的有薪用膳時間
- 該月的總工作時數：216 小時<sup>15</sup>

計算方法<sup>7</sup>

(1) 該月按總工作時數計算的最低工資：

**8,100 元** [216 小時×37.5 元]

(2) 就該月須支付予僱員的工資：

**8,370 元** [27 天×310 元/天]<sup>16</sup>

⇒ 由於 (2) 不少於 (1)，因此僱員的工資 8,370 元已符合最低工資。

## 例子 19 (件薪):

假設

- 按照僱傭合約：
  - 薪酬：以件薪計，每件產品的薪酬為 100 元，用膳時間無薪，工資期為每個公曆月，而該月的薪酬為 8,000 元 [100 元×80 件]
- 該月的總工作時數：220 小時

---

<sup>15</sup> 假設：該月有 31 天（包括 4 天星期日），而實際的總工作時數是 216 小時（星期一至六共 27 天×8 小時/天）。在這例子中，由於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，因此計算最低工資時亦須包括這些用膳時間。

<sup>16</sup> 由於例子中的僱員沒有就非工作時數而獲支付款項，因此在計算其須就該月支付的工資時，無需從他的薪酬中作出有關的扣除。



### 計算方法<sup>7</sup>

(1) 該月按總工作時數計算的最低工資：

**8,250 元** [ 220 小時×37.5 元 ]

(2) 就該月須支付予僱員的工資：**8,000 元**<sup>16</sup>

⇒ 由於 (2) 少於 (1)，僱主除支付工資 8,000 元外，也要支付額外報酬 250 元 [ 8,250 元－8,000 元 ]，即合共 **8,250 元** [ 8,000 元+250 元 ]，以符合最低工資的要求。

### 例子 20 (月薪)：

#### 假設

- 按照僱傭合約：
  - 薪酬：月薪 9,800 元，每星期一天有薪休息日
  - 每星期工作 6 天，每天的工作時數是 9 小時，包括僱傭雙方同意計入工作時數的 1 小時有薪用膳時間
- 該月的總工作時數：243 小時<sup>17</sup>

### 計算方法<sup>7</sup>

(1) 該月按總工作時數計算的最低工資：

**9,112.5 元** [ 243 小時×37.5 元 ]

(2) 就該月須支付予僱員的工資：

**8,535.5 元** [ 9,800 元－休息日薪酬 1,264.5 元<sup>18</sup> ]

⇒ 由於 (2) 少於 (1)，僱主除支付月薪 9,800 元外，也要支付額外報酬 577 元 [ 9,112.5 元－8,535.5 元 ]，即合共 **10,377 元** [ 9,800 元+577 元 ]，以符合最低工資的要求。

---

<sup>17</sup> 假設：該月有 31 天 (包括 4 天休息日)，而實際的總工作時數是 243 小時 (27 天×9 小時/天)。在這例子中，由於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，因此計算最低工資時亦須包括這些用膳時間。

<sup>18</sup> 假設：就非工作時數而支付予僱員的款項是休息日薪酬，該 4 天的休息日薪酬為 9,800 元÷31 天×4 天=1,264.5 元。

## 例子 21 (月薪):

假設

- 按照僱傭合約：
  - 薪酬：月薪 7,800 元，星期日為無薪休息日
  - 每星期工作 6 天，每天的工作時數是 7 小時，及另外有 1 小時的無薪用膳時間
- 該月的總工作時數：189 小時<sup>19</sup>

計算方法<sup>7</sup>

(1) 該月按總工作時數計算的最低工資：

**7,087.5 元** [189 小時×37.5 元]

(2) 就該月須支付予僱員的工資：**7,800 元**<sup>16</sup>

⇒ 由於 (2) 不少於 (1)，因此僱員的月薪 7,800 元已符合最低工資。

## 例子 22 (月薪):

假設

- 按照僱傭合約：
  - 薪酬：月薪 8,500 元，每星期一天無薪休息日
  - 每星期工作 6 天，每天的工作時數是 9 小時，及另外有 1 小時的無薪用膳時間
- 該月的總工作時數：243 小時<sup>20</sup>

計算方法<sup>7</sup>

(1) 該月按總工作時數計算的最低工資：

---

<sup>19</sup> 假設：該月有 31 天（包括 4 天星期日），而實際的總工作時數是 189 小時（星期一至六共 27 天×7 小時/天）。在例子 21 及 22 中，僱傭雙方並沒有協議用膳時間屬於僱員的工作時數，而僱員在用膳時間也不是處於《最低工資條例》工作時數所指的情況，因此計算最低工資時不需要包括這些用膳時間（請參閱上文用膳時間部分）。

<sup>20</sup> 假設：該月有 31 天（包括 4 天休息日），而實際的總工作時數是 243 小時（共 27 天×9 小時/天）。

**9,112.5 元** [ 243 小時×37.5 元 ]

(2) 就該月須支付予僱員的工資：**8,500 元**<sup>16</sup>

⇒ 由於 (2) 少於 (1)，僱主除支付月薪 8,500 元外，也要支付額外報酬 612.5 元 [ 9,112.5 元－8,500 元 ]，即合共 **9,112.5 元** [ 8,500 元 + 612.5 元 ]，以符合最低工資的要求。

## (2) 扣除工資的款項

- 僱主根據《僱傭條例》指明條文就某工資期從僱員的工資扣除的款項，須算作為須就該工資期支付的工資的一部分。這些指明條文是《僱傭條例》第 25(3)條及第 32(2)(b)、(c)、(d)、(e)、(f)、(g)、(ga)、(h)及(i)條，有關條文的內容可參考《僱傭條例》原文及《僱傭條例簡明指南》。以下是一些應用例子。

### 例子 23：

僱員因疏忽或失職而損壞僱主的貨品，僱主根據《僱傭條例》，從該僱員 1 月份的工資內按值扣除 100 元。

⇒ 在判斷該僱員的工資是否已符合最低工資的要求時，該筆被扣除的 100 元工資，會計算在 1 月份的工資內。

### 例子 24：

僱主根據《僱傭條例》，在僱員的書面同意下，從僱員 2 月份的工資內扣除早前借給僱員的貸款 200 元。

⇒ 在判斷該僱員的工資是否已符合最低工資的要求時，該筆被扣除的 200 元工資，會計算在 2 月份的工資內。

### 例子 25：

僱主根據《僱傭條例》，從僱員 5 月份的工資內扣除 500 元代該僱員作出的強積金供款（即強積金的僱員供款）。

⇒ 在判斷該僱員的工資是否已符合最低工資的要求時，該筆

被扣除的 500 元工資，會計算在 5 月份的工資內。

#### 例子 26：

僱主根據《僱傭條例》，從僱員 4 月份的工資內扣除在 3 月份工資期超額支付的 400 元工資。

⇒ 在判斷該僱員的工資是否已符合最低工資的要求時，該筆 400 元的工資，會計算在 4 月份的工資內，而不算作 3 月份的工資。

### (3) 預支或超額支付的工資

- 於工資期內預支或超額支付予僱員的工資，**不算**作為須就該工資期支付的工資的一部分。

#### 例子 27：

僱主於 5 月份預支 6 月份工資 500 元給僱員，其後根據《僱傭條例》於 6 月份的工資內扣除。

⇒ 在判斷該僱員的工資是否已符合最低工資的要求時，該筆 500 元的工資，會計算在 6 月份的工資內，而不算作 5 月份的工資。

### (4) 就較早工資期而支付的欠付工資

- 於某工資期（即「前者」）內就較早工資期而支付予僱員的欠付工資，**不算**作為須就前者支付的工資的一部分。

#### 例子 28：

僱員被僱主拖欠 7 月份工資 600 元，並延至 8 月份工資期才獲支付。<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> 根據《僱傭條例》，僱主如故意及無合理辯解而不依時支付工資給僱員，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 35 萬元及監禁 3 年。

- ⇒ 在判斷該僱員的工資是否已符合最低工資的要求時，該筆 600 元的工資，會計算在 7 月份的工資內，而不算作 8 月份的工資。

## (5) 佣金計算

- 根據《僱傭條例》，工資的定義包括佣金（屬於賞贈性質或由僱主酌情發給的佣金除外）。因此，除屬賞贈性質或由僱主酌情付給的佣金外，佣金屬工資並須按《僱傭條例》的規定而支付。勞資雙方在沒有抵觸法例的情況下可藉僱傭合約協定佣金的計算及支付方法。

### 根據僱傭合約須支付的佣金

- 在判斷僱員的工資是否已符合最低工資的要求時，根據僱傭合約須支付的佣金（不論僱主是否有如期支付<sup>21</sup>），會按照僱傭合約算作為須就其所屬的工資期支付的工資（[例子 29](#)）。如僱傭合約已協定佣金須就多個工資期支付，在判斷僱員的工資是否已符合最低工資的要求時，亦會按照僱傭合約算作為須就其所屬的工資期支付的工資（[例子 30](#)）。

### 按《最低工資條例》支付的佣金

- 此外，《最低工資條例》亦因應佣金的獨特情況，提供下列條文供僱主及僱員應用：

就計算最低工資而言，

- 在僱員事先同意下
- 於工資期首 7 天後而於緊接該工資期後的第 7 天終結前的任何時間支付的佣金

須算作為須就該工資期支付的工資的一部分，而不論有關工作於何時執行，亦不論根據僱傭合約該佣金須於何時支付。

因此，在僱員事先同意下，佣金可以按照支付的時間來決定屬於須就哪個工資期支付的工資，以判斷僱員的工資是否已

符合最低工資的要求（[例子 31 及 32](#)）。如沒有僱員事先同意，這條文便不適用。在引用這條文時，僱主亦須遵守《僱傭條例》工資支付及扣薪的規定，有關資料可參考《僱傭條例簡明指南》。

#### 例子 29：

僱員**根據僱傭合約**可獲底薪另加佣金，工資期為每個公曆月。

⇒ 在判斷該僱員的工資是否已符合最低工資的要求時，須就每月支付的工資，會包括底薪及佣金，不論僱主是否有如期支付。<sup>21</sup>

#### 例子 30：

僱員**根據僱傭合約**可獲底薪另加佣金，工資期為每個公曆月。根據僱傭合約，佣金須就多個工資期支付。

⇒ 在判斷該僱員的工資是否已符合最低工資的要求時，須就每月支付的工資，會包括底薪及按僱傭合約須分期支付的佣金，不論僱主是否有如期支付。<sup>21</sup>

#### 例子 31：

僱主於 1 月 31 日在僱員的**事先同意**下，支付原本屬於 3 月份工資期的佣金 1,000 元。

⇒ 在判斷該僱員的工資是否已符合最低工資的要求時，該筆 1,000 元的佣金，會計算在 1 月份<sup>22</sup>的工資內，而不算作 3 月份的工資。

#### 例子 32：

僱主分別於 4 月 8 日及 6 月 7 日在僱員的**事先同意**下，支付佣金 2,000 元及 3,000 元，該兩筆佣金原本屬於 7 月份工資期的佣金。

---

<sup>22</sup> 在 1 月 8 日至 2 月 7 日期間支付佣金應算作為屬於 1 月份的工資。

⇒ 在判斷該僱員的工資是否已符合最低工資的要求時，該筆 2,000 元的佣金，會計算在 4 月份<sup>23</sup>的工資內，而該筆 3,000 元的佣金，會計算在 5 月份<sup>24</sup>的工資內。該兩筆佣金都不算作 7 月份的工資。

---

<sup>23</sup> 在 4 月 8 日至 5 月 7 日期間支付佣金應算作為屬於 4 月份的工資。

<sup>24</sup> 在 5 月 8 日至 6 月 7 日期間支付佣金應算作為屬於 5 月份的工資。

#### D. 僱傭合約條文不能抵觸法例

- 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。
- 與《僱傭條例》一樣，僱傭合約是指僱主和僱員訂立的僱傭協議。僱傭合約可以書面或口頭方式訂立，並可包含明言或暗示的條款。



## 5 僱主須備存僱員的總工作時數紀錄（如適用）

- 在下述情況，僱主根據《僱傭條例》須備存的工資及僱傭紀錄，須包括僱員於工資期的總工作時數（不足一小時亦須計算在內）<sup>25</sup>：
  - 法定最低工資適用的僱員（請參閱上文 [3 法例的適用範圍](#)）；以及
  - 須就該工資期支付的工資（請參閱上文 [4 法例的應用：C. 須就工資期支付予僱員的工資](#)）少於每月 15,300 元<sup>26</sup>。

因此，當就該工資期須支付予僱員的工資達到每月 15,300 元<sup>26</sup>或以上時，僱主根據《僱傭條例》須備存的工資及僱傭紀錄可以不包括該僱員於該工資期的總工作時數。

### 注意：

《僱傭條例》豁免僱主備存僱員總工作時數紀錄的每月金額上限（15,300 元<sup>26</sup>）中工資的涵義，與《最低工資條例》工資的涵義相同，即就任何工資期就非工作時數而支付予僱員的款項（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），並不算作須就該工資期支付予僱員的工資的一部分。因此，在計算僱員的工資是否達到每月金額上限時，必須先剔除有關款項（如適用）。此外，《最低工資條例》亦列明其他款項是否算作須就工資期支付予僱員的工資，以判斷工資是否符合最低工資的要求。詳情請參閱上文 [4 法例的應用：C. 須就工資期支付予僱員的工資](#)。

<sup>25</sup> 無需包括法定最低工資生效日期（即 2011 年 5 月 1 日）前的總工作時數。

<sup>26</sup> 由 2019 年 5 月 1 日起，金額上限由每月 14,100 元調高至 15,300 元。

### 例子 33：

假設

按照僱傭合約：

僱員的工資期為每個公曆月，月薪為16,000元，休息日屬有薪。在5月份的工資期中，就非工作時數而支付予該僱員的款項是4天休息日薪酬和1天法定假日薪酬。在計算僱員的工資是否達到每月金額上限時，方法如下：

$$\text{月薪} 16,000 \text{元} - \text{休息日薪酬} 2,064.5 \text{元}^{27} - \text{法定假日薪酬} 526 \text{元}^{28} = 13,409.5 \text{元}$$

⇒ 由於金額少於每月金額上限**15,300元**<sup>26</sup>，僱主須為僱員備存有關工資期的總工作時數紀錄。

### 例子 34：

假設

按照僱傭合約：

僱員的工資期為每個公曆月，月薪為16,000元，休息日屬無薪。在5月份的工資期中，就非工作時數而支付予該僱員的款項是1天法定假日薪酬。在計算僱員的工資是否達到每月金額上限時，方法如下：

---

<sup>27</sup> 假設：就非工作時數而支付予僱員的款項是休息日薪酬，4天的休息日薪酬為  $16,000 \text{元} \div 31 \text{天} \times 4 \text{天} = 2,064.5 \text{元}$ 。

<sup>28</sup> 假設在過去12個月的月薪為16,000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1天法定假日薪酬：

$$\frac{16,000 \text{元} \times 12 - 0 \text{元}}{365 - 0} = 526 \text{元}$$

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《僱傭條例簡明指南》。

月薪16,000元－法定假日薪酬613.4元<sup>29</sup>＝ 15,386.6元

- ⇒ 由於金額不少於每月金額上限**15,300元**<sup>26</sup>，工資及僱傭紀錄可以不包括該工資期的總工作時數。
- 如僱員的工資期並非公曆月，備存總工作時數紀錄的金額上限（即每月 **15,300元**<sup>26</sup>的金額上限）會按比例計算（[例子35及36](#)）。
  - 《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
  - 需注意的是，雖然當就該工資期須支付予僱員的工資達到每月 **15,300元**<sup>26</sup>或以上時，僱主備存的工資及僱傭紀錄可以不包括該僱員於該工資期的總工作時數，但僱主仍須向該僱員支付不少於最低工資的工資。

### 例子 35：

僱員的工資期是以半個月計算，由每月的 1 號至 15 號、及由 16 號至該月最後一天。以 8 月份的兩個工資期為例，適用於該僱員的備存總工作時數紀錄的金額上限會按比例計算為 -

---

<sup>29</sup> 假設在過去 12 個月的月薪為 16,000 元，以及除無薪休息日外並無不予計算的期間及款額，按 12 個月平均工資計算的 1 天法定假日薪酬：

$$\frac{16,000 \text{ 元} \times 12 - 0 \text{ 元}}{365 - 52} = 613.4 \text{ 元}$$

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《僱傭條例簡明指南》。

(a) 8 月 1 日至 15 日的工資期：

$15,300 \text{ 元} \times 15 \text{ 天} \div 31 \text{ 天}$ （即 8 月 1 日至 15 日期間在 8 月份所佔的比率）= 7,403.2 元

⇒ 如就上述工資期須支付的工資達到 7,403.2 元或以上時，工資及僱傭紀錄可以不包括該工資期的總工作時數。

(b) 8 月 16 日至 31 日的工資期：

$15,300 \text{ 元} \times 16 \text{ 天} \div 31 \text{ 天}$ （即 8 月 16 日至 31 日期間在 8 月份所佔的比率）= 7,896.8 元

⇒ 如就上述工資期須支付的工資達到 7,896.8 元或以上時，工資及僱傭紀錄可以不包括該工資期的總工作時數。

### 例子 36：

僱員的工資期是由每月的 16 號至下月的 15 號。以 8 月 16 日至 9 月 15 日的工資期為例，適用於該僱員的備存總工作時數紀錄的金額上限會按比例計算為 -

$15,300 \text{ 元} \times 16 \text{ 天} \div 31 \text{ 天}$ （即 8 月 16 日至 31 日期間在 8 月份所佔的比率）+  $15,300 \text{ 元} \times 15 \text{ 天} \div 30 \text{ 天}$ （即 9 月 1 日至 15 日期間在 9 月份所佔的比率）= 15,546.8 元

⇒ 如就上述工資期須支付的工資達到 15,546.8 元或以上時，工資及僱傭紀錄可以不包括該工資期的總工作時數。

### 注意：

- 根據《僱傭條例》，所有僱主無論何時均須存放每一位僱員在過去 12 個月內的工資及僱傭紀錄，其中包括僱員的每個工資期的總工作時數紀錄（如適用）。工資及僱傭紀錄必須存放在僱主的營業地點或僱員的受僱地點，並須在僱員離職後 6 個月內繼續保存這些紀錄。僱主未有保存工資及僱傭紀錄，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 1 萬元。有關《僱傭條例》的主要條文，可參考《僱傭條例簡明指南》。

- 僱主和僱員應該妥善保存出勤、假期及工資等紀錄，以保障雙方的權益及減少不必要的糾紛。

## 附錄 1 對指定的實習學員及工作經驗學員的豁免

- 法定最低工資不適用於指定的實習學員，以及正處於獲豁免學生僱用期的工作經驗學員。

### A. 指定的實習學員

- 指定的實習學員指下列類別的學生僱員 -
  - 進行由《最低工資條例》附表 1 指明的本地教育機構安排或認可的工作實習，而這實習屬該教育機構向該學生提供的全日制經評審課程的必修或選修部分；或
  - 居於香港，並進行由某機構安排或認可的工作實習，而這實習屬該機構向該學生提供的學位或更高程度的非本地學術資格的全日制教育課程的必修或選修部分。

### B. 正處於獲豁免學生僱用期的指定工作經驗學員

- 工作經驗學員指下列類別的學生僱員 -
  - 修讀由《最低工資條例》附表 1 指明的本地教育機構提供的全日制經評審課程；或
  - 居於香港，並修讀學位或更高程度的非本地學術資格的全日制教育課程，

而該學生在開始受僱時仍未滿 26 歲，以及與僱主協議獲豁免學生僱用期，為期不多於連續 59 天，並須符合以下條件 -

- (a) 該學生不曾於同一公曆年內開始另一段獲豁免學生僱用期（不論是否受僱於同一僱主）（[例子 37](#)）；以及
- (b) 該學生已就以上(a)項的事實作出法定聲明，並向僱主提供有關的法定聲明或其副本。

### 例子 37：

一名工作經驗學員在 7 月 1 日起受僱，並與僱主協議獲豁免學生僱用期至同年 8 月 28 日（即連續 59 天）。

⇒ 工作經驗學員只可以在同一公曆年<sup>30</sup>開始一段獲豁免學生僱用期。在這例子中，假設該工作經驗學員在一份僱傭合約獲豁免學生僱用期未足 59 天，餘下的日數亦不可以帶到另一份僱傭合約以獲得豁免。因此該工作經驗學員不可在該公曆年內再開始另一段獲豁免學生僱用期，不論是否受僱於同一僱主。此外，為期不多於連續 59 天的獲豁免學生僱用期是以公曆日數計算，而並非以工作日數計算。

---

<sup>30</sup> 公曆年是由 1 月 1 日至 12 月 31 日。

## 《最低工資條例》附表 1 指明的本地教育機構

- 1 香港教育大學
- 2 香港大學
- 3 香港理工大學
- 4 香港中文大學
- 5 香港浸會大學
- 6 香港城市大學
- 7 香港演藝學院
- 8 香港科技大學
- 9 香港公開大學
- 10 嶺南大學
- 11 根據《專上學院條例》(第 320 章)註冊的認可專上學院
- 12 根據《職業訓練局條例》(第 1130 章)設立的機構
- 13 根據《教育條例》(第 279 章)註冊或臨時註冊的學校<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> 就個別機構是否屬於根據《教育條例》註冊或臨時註冊的學校，可透過教育局網頁 ([www.edb.gov.hk](http://www.edb.gov.hk)) 內的學校資料搜尋工具獲得有關資料。為符合法定最低工資的豁免條件，如課程是由根據《教育條例》註冊或臨時註冊的學校所提供，該課程須屬專上教育程度。有關經本地評審全日制專上課程的資料，可瀏覽教育局經評審專上課程資料網 ([www.ipass.gov.hk](http://www.ipass.gov.hk))。



**注意：**

- 勞工處已印備《法定最低工資：學生僱員及僱主須知》小冊子，介紹有關豁免的詳情。
- 除非另有指明，《最低工資條例》適用於每名僱員、其僱主及該僱員據以受聘的僱傭合約。然而，若有關機構或公司與學員／學生沒有僱傭關係，則《最低工資條例》並不適用於他們。
- 由於工作經驗學員的實習可以與課程無關，及無需由就讀的機構安排或認可，因此《最低工資條例》規定上述有關年齡、獲豁免的期限及該學生在同一公曆年最多一次豁免的限制。指定的實習學員的豁免沒有此等限制，但實習必須由就讀的機構安排或認可，而且屬於課程的必修或選修部分。
- 工作經驗學員如沒有與僱主協議將某段期間視為獲豁免學生僱用期，法定最低工資的豁免安排便不適用。

## 附錄 2 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

香港太古城太古灣道 14 號  
太古城中心三座 12 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](http://www.labour.gov.hk)