

## 违反最低工资的规定

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。

## 雇佣合约不能抵触法例

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。

## 雇主须备存雇员的总工作时数纪录

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）：

- ❖ 法定最低工资适用的雇员；**以及**
- ❖ 须就该工资期支付予雇员的工资少于每月17,200元<sup>12</sup>。

因此，当就工资期须支付予雇员的工资少于每月金额上限17,200元<sup>12</sup>时，雇主须备存雇员于该工资期内的总工作时数纪录。无论雇主须否备存某一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。

有关豁免雇主备存雇员总工作时数纪录的每月金额上限（即17,200元<sup>12</sup>）中工资的涵义，与《最低工资条例》工资的涵义相同，即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、待产假薪酬、疾病津贴等），并不算作须就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）。

**雇主及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避免不必要的纠纷。**

## 备注：

1 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42.1元。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\* (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)\*

\* 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。

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。

- 2 请参阅《雇佣条例简明指南》。
- 3 有关定义请参阅《最低工资条例》。
- 4 由于例子中的雇员在情况(1)(用膳时间及休息日均属无薪)没有就非工作时数而获支付款项，因此在计算须支付的工资时，无须从他的薪酬中作出有关的扣除。
- 5 用膳时间有薪与否及用膳时间薪酬的计算方法，属雇佣服务条件，由劳资双方议定。不过，根据《最低工资条例》，如雇员在用膳时间也处于工作时数的情况（请参阅上文**工作时数**部分），该段时间须包括在计算最低工资的工作时数内。
- 6 根据《最低工资条例》，就非工作时数而支付予雇员的款项，不算作须支付的工资的一部分。
- 7 用膳时间有薪与否及用膳时间薪酬的计算方法，属雇佣服务条件，由劳资双方议定。本例子假设该月有30天（包括4天休息日及26个工作日），在情况(2)（用膳时间属有薪；而休息日属无薪），该月的用膳时间薪酬为1,055.6元（即9,500元÷26天÷9小时×26天的用膳时间）。如有关月份的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。为说明之用，本例子是以四舍五入进位至小数点后一个位的方法计算。
- 8 休息日有薪与否及休息日薪酬的计算方法，属雇佣服务条件，由劳资双方议定。
- 9 休息日有薪与否及休息日薪酬的计算方法，属雇佣服务条件，由劳资双方议定。本例子假设该月有30天（包括4天休息日），该月的休息日薪酬为1,266.7元（即9,500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。为说明之用，本例子是以四舍五入进位至小数点后一个位的方法计算。
- 10 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。举例说，如雇佣双方协议休息日薪酬以每小时42.1元×8小时计算，该月4天的休息日薪酬应为1,347.2元（即42.1元×8小时×4天休息日）。加上如该月有31天（包括4天休息日及27个工作日），则按总工作时数计算的最低工资应为9,093.6元（即27天×8小时×42.1元），该雇员就该月应获付共10,440.8元（即9,093.6元 + 1,347.2元），才可符合最低工资的要求。
- 11 用膳时间有薪与否及用膳时间薪酬的计算方法，属雇佣服务条件，由劳资双方议定。本例子假设该月有30天（包括4天休息日及26个工作日），在情况(4)（用膳时间及休息日均属有薪），该月的用膳时间薪酬为914.8元（即9,500元÷30天÷9小时×26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。为说明之用，本例子是以四舍五入进位至小数点后一个位的方法计算。
- 12 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。

## 查询

24小时查询热线：2717 1771（由「1823」接听）

亲臨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)

2025年4月



# 法定最低工资 简明指引



每小时

# \$ 42.1

2025年5月1日起实施



勞工處  
Labour Department

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

本单张以简明的方式，说明法定最低工资的主要规定。对香港法例第608章《最低工资条例》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」，网址是 [www.elegislation.gov.hk](http://www.elegislation.gov.hk)。

## 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、日薪、时薪、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》下的连续性合约<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>2</sup>
- ❖ 留宿家庭佣工<sup>3</sup>，不论该佣工的性别、种族及国籍
- ❖ 指定的实习学员<sup>3</sup>及正处于获豁免学生雇用期的工作经验学员<sup>3</sup>

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及按评估结果收取工资，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》。

## 最低工资的金额

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：

最低工资

=

雇员于工资期内的总工作时数

×

法定最低工资水平  
(由2025年5月1日起  
为每小时42.1元)

## 工作时数

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《最低工资条例》外，如按照雇佣合约或雇佣双方的协议，有关时间被视作雇员的工作时数，则在计算最低工资时，该段时间也须包括在内。

**例子1：**按照雇佣合约，雇员的工作时数是至下午6时。如他根据雇主的指示，于某日下午6时至7时期间超时工作，则该段1小时的超时工作时间，也属于计算最低工资的工作时数。

**例子2：**雇员在本港工作，他往来居所及公司的交通时间，并不属于计算最低工资的工作时数。如他根据雇主的指示，于某日从公司递送文件往客户的办公室，然后返回公司，他往来公司及客户办公室的交通时间，也属于计算最低工资的工作时数。

## 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，不论其名称或计算方法，但不包括若干项目<sup>2</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（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（以下简称「须支付的工资」）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支付的工资，以判断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。

《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，属雇佣服务条件，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，以取得共识。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。

**例子3：**法定最低工资水平是每小时42.1元（由2025年5月1日起）  
假设

- ❖ 按照雇佣合约：
  - ❖ 薪酬：月薪9,500元，星期日为休息日
  - ❖ 星期一至六：每天工作8小时，及另外每天1小时用膳时间
- ❖ 该月（工资期）有30天（包括4天星期日），总工作时数：208小时（26天 × 8小时）

### 情况（1）用膳时间及休息日均属无薪

计算方法

- (i) 该月按总工作时数计算的最低工资：**8,756.8元**（208小时 × 42.1元）
- (ii) 就该月须支付的工资<sup>4</sup>：9,500元
- ❖ 在这例子中，由于（ii）不少于（i），已符合最低工资，雇主无须支付额外报酬。

### 情况（2）用膳时间属有薪<sup>5</sup>；而休息日属无薪

计算方法

- (i) 该月按总工作时数计算的最低工资：**8,756.8元**（208小时 × 42.1元）
- (ii) 就该月须支付的工资<sup>6</sup>：8,444.4元（9,500元－用膳时间薪酬1,055.6元<sup>7</sup>）
- ❖ 在这例子中，由于（ii）少于（i），雇主除支付月薪**9,500元**外，也要支付额外报酬**312.4元**（8,756.8元－8,444.4元），以符合最低工资，即合共**9,812.4元**（9,500元+ 312.4元）。

### 情况（3）用膳时间属无薪；而休息日属有薪<sup>8</sup>

计算方法

- (i) 该月按总工作时数计算的最低工资：**8,756.8元**（208小时 × 42.1元）
- (ii) 就该月须支付的工资<sup>6</sup>：8,233.3元（9,500元－休息日薪酬1,266.7元<sup>9</sup>）
- ❖ 在这例子中，由于（ii）少于（i），雇主除支付月薪**9,500元**外，也要支付额外报酬**523.5元**（8,756.8元－8,233.3元），以符合最低工资，即合共**10,023.5元**（9,500元+ 523.5元）<sup>10</sup>。

### 情况（4）用膳时间<sup>5</sup>及休息日<sup>8</sup>均属有薪

计算方法

- (i) 该月按总工作时数计算的最低工资：**8,756.8元**（208小时 × 42.1元）
- (ii) 就该月须支付的工资<sup>6</sup>：7,318.5元（9,500元－休息日薪酬1,266.7元<sup>9</sup>－用膳时间薪酬914.8元<sup>11</sup>）
- ❖ 在这例子中，由于（ii）少于（i），雇主除支付月薪**9,500元**外，也要支付额外报酬**1,438.3元**（8,756.8元－7,318.5元），以符合最低工资，即合共**10,938.3元**（9,500元+ 1,438.3元）。