

## 違反最低工資的規定

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。

## 僱傭合約不能抵觸法例

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。

## 僱主須備存僱員的總工作時數紀錄

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內的總工作時數（不足一小時亦須計算在內）：

- ❖ 法定最低工資適用的僱員；**以及**
- ❖ 須就該工資期支付予僱員的工資少於每月17,200元<sup>12</sup>。

因此，當就工資期須支付予僱員的工資少於每月金額上限17,200元<sup>12</sup>時，僱主須備存僱員於該工資期內的總工作時數紀錄。無論僱主須否備存某一僱員的總工作時數紀錄，仍須向僱員支付不少於最低工資的工資。

有關豁免僱主備存僱員總工作時數紀錄的每月金額上限（即17,200元<sup>12</sup>）中工資的涵義，與《最低工資條例》工資的涵義相同，即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不少於每月金額上限時，必須先剔除有關款項（如適用）。

**僱主及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避免不必要的糾紛。**

## 備註：

1 由2025年5月1日起，法定最低工資水平由每小時40元調升至42.1元。新的法定最低工資水平採用行政長官會同行政會議於2024年4月30日通過的下述方程式計算：

$$\text{每年法定最低工資的調整幅度(\%)} = \text{整體甲類消費物價通脹}^{\#} (\text{下限為零}) + [(\text{最近一年的實質本地生產總值的增長率} - \text{最近十年的實質本地生產總值趨勢增長率}) \times 20\%] (\text{「經濟增長」因素})^*$$

<sup>#</sup> 即整體甲類消費物價指數的按年變動率。

<sup>\*</sup> 「經濟增長」因素的上限為一個百分點，下限為零。

如工資期橫跨2025年5月1日，在計算該工資期的最低工資時，每小時42.1元的法定最低工資水平適用於2025年5月1日或之後的工作時數。

- 2 請參閱《僱傭條例簡明指南》。
- 3 有關定義請參閱《最低工資條例》。
- 4 由於例子中的僱員在情況(1)(用膳時間及休息日均屬無薪)沒有就非工作時數而獲支付款項，因此在計算須支付的工資時，無須從他的薪酬中作出有關的扣除。
- 5 用膳時間有新與否及用膳時間薪酬的計算方法，屬僱傭服務條件，由勞資雙方議定。不過，根據《最低工資條例》，如僱員在用膳時間也處於工作時數的情況（請參閱上文**工作時數**部分），該段時間須包括在計算最低工資的工作時數內。
- 6 根據《最低工資條例》，就非工作時數而支付予僱員的款項，不算作須支付的工資的一部分。
- 7 用膳時間有新與否及用膳時間薪酬的計算方法，屬僱傭服務條件，由勞資雙方議定。本例子假設該月有30天（包括4天休息日及26個工作天），在情況(2)（用膳時間屬有薪；而休息日屬無薪），該月的用膳時間薪酬為1,055.6元（即9,500元÷26天÷9小時×26天的用膳時間）。如有關月份的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。為說明之用，本例子是以四捨五入進位至小數點後一個位的方法計算。
- 8 休息日有新與否及休息日薪酬的計算方法，屬僱傭服務條件，由勞資雙方議定。
- 9 休息日有新與否及休息日薪酬的計算方法，屬僱傭服務條件，由勞資雙方議定。本例子假設該月有30天（包括4天休息日），該月的休息日薪酬為1,266.7元（即9,500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。為說明之用，本例子是以四捨五入進位至小數點後一個位的方法計算。
- 10 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。舉例說，如僱傭雙方協議休息日薪酬以每小時42.1元×8小時計算，該月4天的休息日薪酬應為1,347.2元（即42.1元×8小時×4天休息日）。加上如該月有31天（包括4天休息日及27個工作天），則按總工作時數計算的最低工資應為9,093.6元（即27天×8小時×42.1元），該僱員就該月應獲付共10,440.8元（即9,093.6元+1,347.2元），才可符合最低工資的要求。
- 11 用膳時間有新與否及用膳時間薪酬的計算方法，屬僱傭服務條件，由勞資雙方議定。本例子假設該月有30天（包括4天休息日及26個工作天），在情況(4)（用膳時間及休息日均屬有薪），該月的用膳時間薪酬為914.8元（即9,500元÷30天÷9小時×26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。為說明之用，本例子是以四捨五入進位至小數點後一個位的方法計算。
- 12 由2025年5月1日起，每月金額上限由每月16,300元調高至每月17,200元，以配合同日生效的新法定最低工資水平。

## 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

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

勞工處網頁：

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

2025年4月



法定最低工資  
Statutory Minimum Wage

# 法定最低工資 簡明指引



每小時

# \$ 42.1

2025年5月1日起實施



勞工處  
Labour Department

由2025年5月1日起，法定最低工資水平是每小時42.1元<sup>1</sup>。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。

本單張以簡明的方式，說明法定最低工資的主要規定。對香港法例第608章《最低工資條例》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」，網址是 [www.elegislation.gov.hk](http://www.elegislation.gov.hk)。

## 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、日薪、時薪、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》下的連續性合約<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>2</sup>
- ❖ 留宿家庭傭工<sup>3</sup>，不論該傭工的性別、種族及國籍
- ❖ 指定的實習學員<sup>3</sup>及正處於獲豁免學生僱用期的工作經驗學員<sup>3</sup>

殘疾僱員與健全僱員同樣獲得法定最低工資的保障，《最低工資條例》提供特別安排，讓殘疾僱員選擇進行生產能力評估及按評估結果收取工資，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》。

## 最低工資的金額

僱主就任何工資期須支付予僱員的工資，不得少於按下列方法計算的最低工資：

最低工資

=

僱員於工資期內的總工作時數

×

法定最低工資水平  
(由2025年5月1日起  
為每小時42.1元)

## 工作時數

用以計算最低工資的工作時數(不足一小時亦須計算在內)，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的任何地點。

除《最低工資條例》外，如按照僱傭合約或僱傭雙方的協議，有關時間被視作僱員的工作時數，則在計算最低工資時，該段時間也須包括在內。

**例子1：**按照僱傭合約，僱員的工作時數是至下午6時。如他根據僱主的指示，於某日下午6時至7時期間超時工作，則該段1小時的超時工作時間，也屬於計算最低工資的工作時數。

**例子2：**僱員在本港工作，他往來居所及公司的交通時間，並不屬於計算最低工資的工作時數。如他根據僱主的指示，於某日從公司送遞文件往客戶的辦公室，然後返回公司，他往來公司及客戶辦公室的交通時間，也屬於計算最低工資的工作時數。

## 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，不論其名稱或計算方法，但不包括若干項目<sup>2</sup>。

**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（以下簡稱「須支付的工資」）的一部分。**《最低工資條例》因應不同情況列明一些款項是否屬於須支付的工資，以判斷工資是否已符合最低工資的要求。

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根據其他相關法例所應獲得的款項。

《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，屬僱傭服務條件，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。

**例子3：**法定最低工資水平是每小時42.1元（由2025年5月1日起）  
假設

- ❖ 按照僱傭合約：
  - ❖ 薪酬：月薪9,500元，星期日為休息日
  - ❖ 星期一至六：每天工作8小時，及另外每天1小時用膳時間
- ❖ 該月（工資期）有30天（包括4天星期日），總工作時數：208小時（26天 × 8小時）

### 情況（1）用膳時間及休息日均屬無薪

計算方法

- (i) 該月按總工作時數計算的最低工資：**8,756.8元**（208小時 × 42.1元）
- (ii) 就該月須支付的工資<sup>4</sup>：9,500元
- ❖ 在這例子中，由於（ii）不少於（i），已符合最低工資，僱主無須支付額外報酬。

### 情況（2）用膳時間屬有薪<sup>5</sup>；而休息日屬無薪

計算方法

- (i) 該月按總工作時數計算的最低工資：**8,756.8元**（208小時 × 42.1元）
- (ii) 就該月須支付的工資<sup>6</sup>：8,444.4元（9,500元－用膳時間薪酬1,055.6元<sup>7</sup>）
- ❖ 在這例子中，由於（ii）少於（i），僱主除支付月薪**9,500元**外，也要支付額外報酬**312.4元**（8,756.8元－8,444.4元），以符合最低工資，即合共**9,812.4元**（9,500元 + 312.4元）。

### 情況（3）用膳時間屬無薪；而休息日屬有薪<sup>8</sup>

計算方法

- (i) 該月按總工作時數計算的最低工資：**8,756.8元**（208小時 × 42.1元）
- (ii) 就該月須支付的工資<sup>6</sup>：8,233.3元（9,500元－休息日薪酬1,266.7元<sup>9</sup>）
- ❖ 在這例子中，由於（ii）少於（i），僱主除支付月薪**9,500元**外，也要支付額外報酬**523.5元**（8,756.8元－8,233.3元），以符合最低工資，即合共**10,023.5元**（9,500元 + 523.5元）<sup>10</sup>。

### 情況（4）用膳時間<sup>5</sup>及休息日<sup>8</sup>均屬有薪

計算方法

- (i) 該月按總工作時數計算的最低工資：**8,756.8元**（208小時 × 42.1元）
- (ii) 就該月須支付的工資<sup>6</sup>：7,318.5元（9,500元－休息日薪酬1,266.7元<sup>9</sup>－用膳時間薪酬914.8元<sup>11</sup>）
- ❖ 在這例子中，由於（ii）少於（i），僱主除支付月薪**9,500元**外，也要支付額外報酬**1,438.3元**（8,756.8元－7,318.5元），以符合最低工資，即合共**10,938.3元**（9,500元 + 1,438.3元）。