

## 零售业

### 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。
- 因应零售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。

2025 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
(b) 支薪模式及安排	3, 4, 5
(c) 更改雇佣合约条款	7
(d) 不可藉协议减少雇员享有法定最低工资的法定权益	6
(e) 工作时数及计算的基本原则	8, 9
(f) 交通时间	10, 11, 12
(g) 提早上班时间	13
(h) 用膳时间	14
(i) 培训时间	15, 16
(j) 另定假日安排	17
(k) 超时工作及薪酬安排	18, 19
(l) 工资项目、须支付工资及「额外报酬」	20, 21, 23
(m) 休息日薪酬安排	22
(n) 备存总工作时数纪录	24, 25

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<sup>1</sup>：

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

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）。

---

<sup>1</sup> 如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<sup>2</sup>。

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

---

<sup>2</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。

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，雇主与雇员不能藉协议减少雇员享有法定最低工资的权益。

问7：雇主可否单方面将现有雇员的支薪模式由月薪更改为时薪／削减现有雇员按雇佣合约享有的福利？

答7：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》。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。劳工处会积极跟进所有雇员怀疑其雇佣权益受损的个案。

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8：哪些时间属计算最低工资的工作时数？

答8：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9 : 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9 : 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10 : 某店务员居住于观塘，他的工作地点为将军澳。某日，雇主要求他到中环工作一天。该雇员从居所到中环的交通时间属于计算最低工资的工作时数吗？

答10 : 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。

在一般情况下，凡在香港境内往来雇员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。

在这例子中，雇员从居所到中环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11 : 某店务员居住于观塘，他的工作地点为将军澳。雇主按照雇佣合约的条款，将他调往铜锣湾长期工作。该雇员从居所到铜锣湾的交通时间属于计算最低工资的工作时数吗？

答11 : 应用第10题所述的原则，雇员从居所到铜锣湾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12 : 某售货员偶尔需要前往香港以外地方工作。某日，雇主要求他到澳门将货品交予客户，该雇员从居所到澳门的客户地点的交通时间属于计算最低工资的工作时数吗？

答12 : 由于澳门的客户地点位于香港以外，且属于该雇员的非惯常雇佣地点，因此，雇员从居所到澳门的客户地点的交通时间属于《最低工资条例》计算最低工资的工作时数。

问13 : 雇员的上班时间为上午9时正，某日他于上午8时30分便返到公司及打咭。他打咭后的时间是否属于计算最低工资的工作时数？

答13 : 有关时段(即上午8时30分至9时)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。

如雇员基于个人原因（例如避开交通挤塞），提早于上午8时30分返到公司及打咭，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，他在上午8时30分至9时期间并非留驻《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，不需要包括该时段。

相反，如雇员按照雇佣合约、在雇主同意下或根据雇主的指示，为执行工作而于上午8时30分起留驻公司当值（不论当时他有否获派工作），在计算最低工资的工作时数时，有关时间须包括在内。

问14 : 某收银员于上午10时上班，下午8时下班，期间他有1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14 : 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15 : 某客户服务员根据雇主的指示参加了 3 小时的培训课程，以提升销售及顾客服务技巧。该等培训时间属于计算最低工资的工作时数吗？

答15 : 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《最低工资条例》计算最低工资的工作时数。

问16 : 公司资助雇员参加晚间的培训或进修课程，有关的培训时数是否属于计算最低工资的工作时数？

答16 : 雇员是否在公司资助下参加培训或进修课程，并非决定有关培训时数是否属于计算最低工资的工作时数的关键因素。在判断雇员的培训时间是否属于计算最低工资的工作时数时，需考虑雇员在培训时间是否也同时处于《最低工资条例》工作时数所指的情况。如雇员是按照雇佣合约、在雇主同意下或根据雇主的指示而留驻某个地点接受培训，该段培训时间应包括在计算最低工资的工作时数内。

相反，如雇员在培训时间不是处于《最低工资条例》工作时数所指的情况（例如有关培训并非按照雇佣合约、或在雇主同意或指示下进行），该培训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，该培训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培训时间。

如雇佣双方就有关培训时间是否属于计算最低工资的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17 : 某店务助理员被安排在5月的一个法定假日当天工作，雇主安排他在6月放取法定假日补假（即另定假日）。在计算该雇员在5月份工资期内的最低工资时，是否需要包括他在该法定假日当天工作的时数？

答17 : 该雇员在该法定假日当天的工作时间属于《最低工资条例》的工作时数，在计算他在5月份的最低工资时，有关时数须包括在内。最低工资是雇员于工资期内的总工作时数，乘以法定最低工资水平的所得款额。

问18 : 某售货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18 : 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19 : 根据雇佣合约,雇员超时工作一小时或以上可享有超时工作薪酬。在计算最低工资时,是否需要包括不足一小时的超时工作时数?

答19 : 不同公司对超时工作的补偿可能有不同安排。在这例子中,如有关不足一小时的超时工作时数属于《最低工资条例》工作时数所指的情况(例如是在雇主指示下超时工作),亦须包括在雇员于该工资期的总工作时数内,以平均计算雇员的工资不得低于法定最低工资水平。

问20 : 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20 : 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>。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》。

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21 : 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21 : 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、年尾花红等)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22 : 雇员(例如售货员)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22 : 《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。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。

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23：雇主根据雇佣合约分别于4月及7月向雇员发放第1季度及第2季度的工作表现奖金。在计算最低工资时，按季度发放的奖金该算作哪一个工资期的工资？

答23：在计算最低工资时，该等奖金属于其须支付工资期内的工资。由于第1季度及第2季度的工作表现奖金按雇佣合约，分别属4月及7月的须支付工资，在计算最低工资时，须算作4月及7月份工资期的工资。

问24：雇员是否必须每天签署出勤纪录以记录工作时数？

答24：《雇佣条例》及《最低工资条例》均没有规定雇主以何种方式记录雇员的工作时数，雇佣双方可以按行业特性及个别公司的行政措施、监管要求及雇员的实际工作性质等情况，制订合理及切实可行的记录工时方式。

雇主和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减少不必要的纠纷。

问25：备存总工作时数纪录有没有规定的格式？劳工处会否向雇主提供有关备存总工时纪录的表格样本？

答25 : 《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数据载于同一份文件内：

- 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

劳工处印备了《备存工资和雇佣纪录》小册子，以供市民参考，详情请浏览劳工处的网页 ([www.labour.gov.hk](http://www.labour.gov.hk))。

问26 : 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26 : 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。

## 零售业

## 法定最低工资：行业性参考指引

计算最低工资的例子

- 由 2025 年 5 月 1 日起，法定最低工资水平调升至每小时 42.1 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 17,200 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 : 某店务员的工资期为一个历月，在一个为期31天的工资期内，他工作了27天，及放取了4天有薪休息日，总工作时数是243小时。他就该月获支付15,000元，包括底薪12,000元、交通津贴1,500元及勤工奖1,500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1 : (a) 该月按总工作时数计算的最低工资：  
 $243 \text{ 小时 (总工作时数)} \times 42.1 \text{ 元 (法定最低工资水平)} = 10,230.3 \text{ 元}$   
 (b) 就该月须支付予雇员的工资：  
 $13,064.5 \text{ 元} [(12,000 + 1,500 + 1,500) \text{ 元} - 1,935.5 \text{ 元 (4天休息日薪酬)}]^3]^4$

<sup>3</sup> 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 1,935.5 元（15,000 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。

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)，因此他的月薪15,000元已符合最低工资的要求。

例2 : 某营业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15,000元。在一个为期31天的工资期内，他工作了26天，没有超时工作，放取了4天休息日及1天有薪法定假日。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：  
〔26×9〕小时（总工作时数）×42.1元（法定最低工资水平）= 9,851.4元  
(b) 就该月须支付予雇员的工资：  
12,571.3元〔15,000元－1,935.5元（4天休息日薪酬）<sup>5</sup>－493.2元（1天法定假日薪酬）<sup>6</sup>〕<sup>4</sup>

---

<sup>4</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（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），同样不算作支付予雇员工资的一部分。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。

<sup>5</sup> 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15,000元÷31天×4天=1,935.5元。

<sup>6</sup> 假设在过去12个月的月薪为15,000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法定假日薪酬：

$$\frac{15,000 \times 12 - 0(\text{元})}{365 - 0(\text{日})} = 493.2 \text{元}$$

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》。



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3 : 某店务员的工资期为一个历月，他在6月份按雇主的指示超时工作10小时。雇主于7月7日向他支付有关超时工作薪酬800元。在计算最低工资时，有关的超时工作时数及薪酬应该算作哪一个工资期？

答3 : 在这例子中，有关的10小时超时工作是在6月份进行，因此须计算在该雇员6月份工资期的总工作时数内。

同样，由于超时工作薪酬（即800元）属于6月份工资期的须支付工资，在计算最低工资时，应算作6月份工资期工资的一部分。

2025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/tc/tele/lr1.htm](http://www.labour.gov.hk/tc/tele/lr1.htm)



劳工处网页：

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

