

零售業 法定最低工資：行業性參考指引

- 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。
- 因應零售業的特性與慣常運作模式，勞工處經過與業界的僱主及僱員團體討論後，為行業制訂了這份《法定最低工資：行業性參考指引》（《行業指引》）。本《行業指引》列舉了業內不同情況及僱傭條件下的一些常見例子，以便業界的僱主及僱員可根據本身的實際情況及需要，參考《行業指引》及靈活應用。
- 就《最低工資條例》（第 608 章）條文的詳細介紹，請參閱勞工處印備的《法定最低工資：僱主及僱員參考指引》（《參考指引》）。該《參考指引》說明在不同個案下有關法例條文的一般應用情況，為各行各業的僱主及僱員提供參考。對《最低工資條例》的詮釋，應以法例原文為依歸。

2025 年 4 月修訂

目錄

<u>內容</u>	<u>問題編號</u>
(a) 計算最低工資的基本原則	1, 2, 26
(b) 支薪模式及安排	3, 4, 5
(c) 更改僱傭合約條款	7
(d) 不可藉協議減少僱員享有法定最低工資的法定權益	6
(e) 工作時數及計算的基本原則	8, 9
(f) 交通時間	10, 11, 12
(g) 提早上班時間	13
(h) 用膳時間	14
(i) 培訓時間	15, 16
(j) 另定假日安排	17
(k) 超時工作及薪酬安排	18, 19
(l) 工資項目、須支付工資及「額外報酬」	20, 21, 23
(m) 休息日薪酬安排	22
(n) 備存總工作時數紀錄	24, 25

附錄：計算最低工資的例子

問1 : 如何計算最低工資的金額？

答1 : 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¹：

$$\text{最低工資} = \frac{\text{僱員於工資期內的總工作時數}}{\text{的總工作時數}} \times \text{法定最低工資水平}$$

問2 : 僱主是否需要就所有的工作時數向僱員支付工資？是否每一小時的工資都要達到法定最低工資水平？

答2 : 根據《最低工資條例》，僱員於某工資期內的總工作時數（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。就該工資期而言，僱員須獲支付不少於該款額的工資。

故此，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，而並非規定僱主要就所有工作時數向僱員支付工資或每一小時的工資都要達到法定最低工資水平。

問3 : 法定最低工資水平以時薪為單位，僱主與僱員是否要將聘用和支薪模式由月薪／日薪改為時薪？

答3 : 推行法定最低工資沒有改變僱主與僱員按照僱傭合約及《僱傭條例》（第57章）採用的聘用和支薪模式（即以月薪、週薪、日薪、時薪、件薪、佣金制等方式聘用和支薪）。

¹ 如工資期橫跨修訂法定最低工資水平的生效日期，在計算該工資期的最低工資時，修訂法定最低工資水平適用於其生效日期或之後的工作時數。

《最低工資條例》訂立工資下限，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。因此，不論是何種聘用和支薪模式，只要達致最低工資水平便可，僱主與僱員並沒有必要改變聘用和支薪模式。

問4 : 僱員的底薪可否低於最低工資(如他連同其他工資項目的整體工資不少於最低工資)？

答4 : 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²。

因此，不論僱員的工資組合(例如當中包括多少底薪或其他工資項目)，只要根據《最低工資條例》達致最低工資水平便可。

問5 : 僱主是否只需要向僱員支付最低工資便已符合法例要求？

答5 : 法定最低工資只是設定工資下限，並不代表僱主只需要向僱員支付最低工資。僱主仍須同時遵照

² 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。

《僱傭條例》的規定和顧及僱傭合約的條款（例如：薪酬、用膳時間及休息日安排）處理僱員的法定及合約權益。

問6：僱主與僱員是否可以協議僱員收取低於最低工資的工資？

答6：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。

問7：僱主可否單方面將現有僱員的支薪模式由月薪更改為時薪／削減現有僱員按僱傭合約享有的福利？

答7：根據《僱傭條例》，僱主不可以單方面更改僱傭合約的條款，詳情請參閱勞工處印備的《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。勞工處會積極跟進所有僱員懷疑其僱傭權益受損的個案。

僱主在考慮更改任何僱用條件時，宜審慎評估有關安排對勞資雙方所帶來的影響。

問8：哪些時間屬計算最低工資的工作時數？

答8：根據《最低工資條例》，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。

問9：在計算最低工資時，不足一小時的工作時數是否也要算作一小時？

答9：在計算最低工資時，《最低工資條例》沒有規定不足一小時的工作時數要以一小時計算，法例只是規定不足一小時的工作時數亦須計算在內。因此，不足一小時的工作時數亦須按實際工作的時間計算。

問10：某店務員居住於觀塘，他的工作地點為將軍澳。某日，僱主要求他到中環工作一天。該僱員從居所到中環的交通時間屬於計算最低工資的工作時數嗎？

答10：根據《最低工資條例》，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，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。

在一般情況下，凡在香港境內往來僱員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。

在這例子中，僱員從居所到中環的交通時間並不屬於《最低工資條例》計算最低工資的工作時數。

問11：某店務員居住於觀塘，他的工作地點為將軍澳。僱主按照僱傭合約的條款，將他調往銅鑼灣長期工作。該僱員從居所到銅鑼灣的交通時間屬於計算最低工資的工作時數嗎？

答11：應用第10題所述的原則，僱員從居所到銅鑼灣的交通時間並不屬於《最低工資條例》計算最低工資的工作時數。

問12：某售貨員偶爾需要前往香港以外地方工作。某日，僱主要求他到澳門將貨品交予客戶，該僱員從居所到澳門的客戶地點的交通時間屬於計算最低工資的工作時數嗎？

答12：由於澳門的客戶地點位於香港以外，且屬於該僱員的非慣常僱傭地點，因此，僱員從居所到澳門的客戶地點的交通時間屬於《最低工資條例》計算最低工資的工作時數。

問13：僱員的上班時間為上午9時正，某日他於上午8時30分便返到公司及打咭。他打咭後的時間是否屬於計算最低工資的工作時數？

答13 : 有關時段(即上午8時30分至9時)是否屬於計算最低工資的工作時數,是關乎事實的問題,必須根據個別個案的事實和情況而定。

如僱員基於個人原因(例如避開交通擠塞),提早於上午8時30分返到公司及打咭,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,他在上午8時30分至9時期間並非留駐《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,不需要包括該時段。

相反,如僱員按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示,為執行工作而於上午8時30分起留駐公司當值(不論當時他有否獲派工作),在計算最低工資的工作時數時,有關時間須包括在內。

問14 : 某收銀員於上午10時上班,下午8時下班,期間他有1小時的用膳時間。有關的用膳時間是否屬於計算最低工資的工作時數?

答14 : 如該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,該用膳時間便屬於計算最低工資的工作時數。舉例說,如他在用膳時間,按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示,為執行工作而留駐工作崗位當值(不論當時他有否獲派工作),該用膳時間屬於計算最低工資的工作時數。

相反,如該僱員在用膳時間不是處於《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。舉例說,如他在用膳時間無需留在工作崗位當值,並可自由出外用膳或休息,由於這段時間他並非按照僱傭合約、

在僱主同意下或根據僱主的指示，為執行工作而留駐工作崗位當值，該用膳時間不屬於計算最低工資的工作時數。

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。舉例說，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，每一個工資期的總工作時數便包括該段時間。

問15 : 某客戶服務員根據僱主的指示參加了 3 小時的培訓課程，以提升銷售及顧客服務技巧。該等培訓時間屬於計算最低工資的工作時數嗎？

答15 : 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《最低工資條例》計算最低工資的工作時數。

問16 : 公司資助僱員參加晚間的培訓或進修課程，有關的培訓時數是否屬於計算最低工資的工作時數？

答16 : 僱員是否在公司資助下參加培訓或進修課程，並非決定有關培訓時數是否屬於計算最低工資的工作時數的關鍵因素。在判斷僱員的培訓時間是否屬於計算最低工資的工作時數時，需考慮僱員在培訓時間是否也同時處於《最低工資條例》工作時數所指的情況。如僱員是按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示而留駐某個地點接受培訓，該段培訓時間應包括在計算最低工資的工作時數內。

相反，如僱員在培訓時間不是處於《最低工資條例》工作時數所指的情況（例如有關培訓並非按照僱傭合約、或在僱主同意或指示下進行），該培訓時間便不屬於計算最低工資的工作時數。如按照僱傭合約或勞資雙方的協議，該培訓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培訓時間。

如僱傭雙方就有關培訓時間是否屬於計算最低工資的工作時數有不同理解，雙方應在可行情況下盡早釐清，以免日後出現爭議。

問17 : 某店務助理員被安排在5月的一個法定假日當天工作，僱主安排他在6月放取法定假日補假（即另定假日）。在計算該僱員在5月份工資期內的最低工資時，是否需要包括他在該法定假日當天工作的時數？

答17 : 該僱員在該法定假日當天的工作時間屬於《最低工資條例》的工作時數，在計算他在5月份的最低工資時，有關時數須包括在內。最低工資是僱員於工資期內的總工作時數，乘以法定最低工資水平的所得款額。

問18 : 某售貨員的工資期為一個曆月，他在5月份按僱主的指示超時工作20小時，有關的超時工作將於其後月份以補假形式補償。在計算該僱員在5月份的最低工資時，是否須包括超時工作時數？

答18 : 由於有關的超時工作屬於《最低工資條例》的工作時數，在計算該僱員在5月份的最低工資時，須包括在內。如僱員5月份須獲支付的工資，因為總工作時數增多而未達最低工資水平，僱主須支付兩者的差額（即「額外報酬」）。

在計算最低工資時，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，而並非規定僱主要就所有工作時數向僱員支付工資或每一小時的工資都要達到法定最低工資水平。

問19 : 根據僱傭合約，僱員超時工作一小時或以上可享有超時工作薪酬。在計算最低工資時，是否需要包括不足一小時的超時工作時數？

答19 : 不同公司對超時工作的補償可能有不同安排。在這例子中，如有關不足一小時的超時工作時數屬於《最低工資條例》工作時數所指的情況（例如是在僱主指示下超時工作），亦須包括在僱員於該工資期的總工作時數內，以平均計算僱員的工資不得低於法定最低工資水平。

問20 : 在判斷工資是否已符合最低工資的要求時，哪些項目包括在內？何謂須支付予僱員的工資？

答20 : 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²。舉例說，僱員因符合某項準則（例如營業額）而根據僱傭

合約獲支付的獎金(屬於非賞贈性質或非由僱主酌情發給),屬工資的一部分。有關《僱傭條例》就工資的詳細定義,請參閱勞工處印備的《僱傭條例簡明指南》。

根據《最低工資條例》,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(例如: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。《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。

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支付這差額(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。

問21 : 在判斷工資是否已符合最低工資的要求時,年終酬金是否包括在內?

答21 : 法定最低工資緊貼《僱傭條例》工資的定義。根據《僱傭條例》,工資的定義**不包括**年終酬金(即按僱傭合約(包括口頭或書面、明言或暗示)訂明每年發放的酬金,包括雙糧、第13個月糧、年尾花紅等)或屬於賞贈性質或由僱主酌情發給的年終花紅。因此,在判斷僱員的工資是否已符合最低工資的要求時,亦同樣**不包括**年終酬金或屬於賞贈性質或由僱主酌情發給的年終花紅。

問22 : 僱員（例如售貨員）的休息日是否有薪？是否須用法定最低工資水平計算休息日薪酬？

答22 : 《最低工資條例》和《僱傭條例》皆沒有規定休息日必須為有薪。休息日有薪與否及休息日薪酬的計算方法（包括是否按法定最低工資水平計算），屬僱傭服務條件，是按照僱傭合約或勞資雙方的協議而定。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有關條款尋求共識。

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。

註：如僱員符合《僱傭條例》的規定，可享有有薪的法定假日（俗稱勞工假）及有薪年假，詳情請參閱勞工處印備的《僱傭條例簡明指南》。

問23 : 僱主根據僱傭合約分別於4月及7月向僱員發放第1季度及第2季度的工作表現獎金。在計算最低工資時，按季度發放的獎金該算作哪一個工資期的工資？

答23 : 在計算最低工資時，該等獎金屬於其須支付工資期內的工資。由於第1季度及第2季度的工作表現獎金按僱傭合約，分別屬4月及7月的須支付工資，在計算最低工資時，須算作4月及7月份工資期的工資。

問24 : 僱員是否必須每天簽署出勤紀錄以記錄工作時數？

答24 : 《僱傭條例》及《最低工資條例》均沒有規定僱主以何種方式記錄僱員的工作時數，僱傭雙方可以按行業特性及個別公司的行政措施、監管要求及僱員的實際工作性質等情況，制訂合理及切實可行的記錄工時方式。

僱主和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減少不必要的糾紛。

問25 : 備存總工作時數紀錄有沒有規定的格式？勞工處會否向僱主提供有關備存總工時紀錄的表格樣本？

答25 : 《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

勞工處印備了《備存工資和僱傭紀錄》小冊子，以供市民參考，詳情請瀏覽勞工處的網頁（www.labour.gov.hk）。

問26 : 以備存總工作時數紀錄的每月金額上限聘請僱員，是否必定符合最低工資水平？

答26 : 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：

工資期內的總工作時數×法定最低工資水平

每月金額上限只是豁免僱主記錄僱員總工作時數的工資金額，與僱員的工資是否達到法定最低工資並無關係。僱員在某一個工資期內的最低工資須視乎他的總工作時數而定。無論僱主須否備存個別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。

零售業

法定最低工資：行業性參考指引

計算最低工資的例子

- 由 2025 年 5 月 1 日起，法定最低工資水平調升至每小時 42.1 元。
- 就僱主須記錄僱員總工作時數的每月金額上限，亦調高至每月 17,200 元，以配合同日生效的新法定最低工資水平。
- 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個位的方法計算。

例子

例1 : 某店務員的工資期為一個曆月，在一個為期31天的工資期內，他工作了27天，及放取了4天有薪休息日，總工作時數是243小時。他就該月獲支付15,000元，包括底薪12,000元、交通津貼1,500元及勤工獎1,500元。他在該月的最低工資是多少？他的月薪是否已符合最低工資的規定？

答1 : (a) 該月按總工作時數計算的最低工資：
 $243 \text{ 小時 (總工作時數)} \times 42.1 \text{ 元 (法定最低工資水平)} = 10,230.3 \text{ 元}$
 (b) 就該月須支付予僱員的工資：
 $13,064.5 \text{ 元 } [(12,000 + 1,500 + 1,500) \text{ 元} - 1,935.5 \text{ 元 (4天休息日薪酬)}]^3]^4$

³ 休息日有薪與否及休息日薪酬的計算方法（包括是否按法定最低工資水平計算），屬僱傭服務條件，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為休息日薪酬，而該 4 天的休息日薪酬為 1,935.5 元（15,000 元 ÷ 31 天 × 4 天休息日）。如有關月份的公曆日數或休息日日數，或僱傭雙方協議的休息日薪酬計算方法與本例子不同，會影響休息日薪酬的金額。

如(b)不少於(a)，已符合最低工資的要求。

如(b)少於(a)，僱主須支付額外報酬，以符合最低工資的要求。

在這例子中，由於(b)不少於(a)，因此他的月薪15,000元已符合最低工資的要求。

例2 : 某營業員的工資期為一個曆月，他每天工作9小時，每星期工作6天，休息日屬有薪，月薪15,000元。在一個為期31天的工資期內，他工作了26天，沒有超時工作，放取了4天休息日及1天有薪法定假日。他在該月的最低工資是多少？他的月薪是否已符合最低工資的規定？

答2 : (a) 該月按總工作時數計算的最低工資：
〔26×9〕小時（總工作時數）×42.1元（法定最低工資水平）= 9,851.4元
(b) 就該月須支付予僱員的工資：
12,571.3元〔15,000元－1,935.5元（4天休息日薪酬）⁵－493.2元（1天法定假日薪酬）⁶〕⁴

⁴ 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（例如：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），同樣不算作支付予僱員工資的一部分。在本《行業性參考指引》中所引用的休息日薪酬、假日薪酬、年假薪酬、產假薪酬、侍產假薪酬、疾病津貼等的金額僅為假設的數字，實際的金額應按《僱傭條例》及僱傭合約的規定計算。

⁵ 假設：就非工作時數而支付予僱員的款項為休息日薪酬，該4天的休息日薪酬為15,000元÷31天×4天=1,935.5元。

⁶ 假設在過去12個月的月薪為15,000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法定假日薪酬：

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

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》。

在這例子中，由於(b)不少於(a)，因此他的月薪15,000元已符合最低工資的要求。

例3 : 某店務員的工資期為一個曆月，他在6月份按僱主的指示超時工作10小時。僱主於7月7日向他支付有關超時工作薪酬800元。在計算最低工資時，有關的超時工作時數及薪酬應該算作哪一個工資期？

答3 : 在這例子中，有關的10小時超時工作是在6月份進行，因此須計算在該僱員6月份工資期的總工作時數內。

同樣，由於超時工作薪酬（即800元）屬於6月份工資期的須支付工資，在計算最低工資時，應算作6月份工資期工資的一部分。

2025年4月修訂

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



勞工處網頁：

www.labour.gov.hk

