

勞工處就『要求政府以公平的計算「最低工資時薪\$28」的方程式
令勞資雙方均受法律保護』

月薪僱員的法定最低工資權益

法定最低工資雖然以時薪為單位，但推行法定最低工資本身，並不改變或影響僱主與僱員現行按照僱傭合約及《僱傭條例》採用的支薪模式(即以月薪、日薪、週薪或件薪等方式聘用和支薪)。

2. 不論僱員的支薪模式為何，《最低工資條例》規定他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，因此只有工作時數才會用於計算法定最低工資。由於是以整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，以平均計算不得低於法定最低工資的水平。不論是何種支薪模式，只要達致最低工資的水平便可。
3. 值得注意的是，法定最低工資只是設定工資下限，這並不代表僱主在法定最低工資實施後只需要向僱員支付最低工資；僱主仍需同時按照《僱傭條例》的規定和僱傭合約的條款來處理僱員的法定及合約權益。
4. 以下例子說明如何判斷月薪僱員是否已符合最低工資的規定：

例子(一)

某僱員的工資期為一曆月，月薪 7,000 元，休息日屬有薪。在一為期 31 天的工資期內，他工作了 27 天(總工作時數為 216 時)及放取了 4 天休息日。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？

(a) 他該月按總工作時數計算的最低工資是：
216 小時(總工作時數) x 28 元(法定最低工資水平)
= 6,048 元

(b) 算作須就該月支付予僱員的工資：
7,000 元 - 903.23 元¹ (4 天休息日薪酬)²
= 6,096.77 元

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 7,000 元已符合最低工資的要求。

¹ 休息日薪酬的計算方法是按僱傭雙方的協議而定。在本例子中假設 4 天休息日薪酬計算如下：7,000 元 ÷ 31 天 x 4 天 = 903.23。

² 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：假日薪酬、年假薪酬、疾病津貼、產假薪酬、休息日薪酬等)，同樣不算作須就工資期支付予僱員工資的一部份。

例子(二)

某僱員的工資期為一曆月，月薪 9,000 元，休息日屬有薪。在一為期 30 天的工資期內，他工作了 23 天(總工作時數為 253 時)，放取了 4 天休息日及 3 天有薪年假。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？

(c) 他該月按總工作時數計算的最低工資是：

$$253 \text{ 小時(總工作時數)} \times 28 \text{ 元(法定最低工資水平)}$$
$$= \mathbf{7,084 \text{ 元}}$$

(d) 算作須就該月支付予僱員的工資：

$$9,000 \text{ 元} - 1,200 \text{ 元}^3 \text{ (4 天休息日薪酬)} - 900 \text{ 元}^4 \text{ (3 天有薪年假)}$$
$$= \mathbf{6,900 \text{ 元}}$$

在這例子中，由於(b)少於(a)，僱主除支付月薪 9,000 元外，也要支付額外報酬 184 元【7,084 元 - 6,900 元】，即合共 9,184 元。

僱員在《僱傭條例》下享有的法定權益

5. 《最低工資條例》的重要條文盡量緊貼《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。因此，《最低工資條例》並沒有改變現行《僱傭條例》下各項法定權益的計算方法，例如法定假日或年假薪酬的每日款額相等於僱員在假期前 12 個月內所賺取的每日平均工資。
6. 根據《最低工資條例》，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期獲得額外報酬。
7. 由於額外報酬屬根據《僱傭條例》須支付予僱員的工資的一部分，而計算《僱傭條例》的法定權益款額(如：假日薪酬、年假薪酬、疾病津貼、產假薪酬、遣散費、長期服務金、代通知金等)時亦採用工資的定義，因此法定權益的款項也須計算額外報酬的款額(如適用)。

³ 休息日薪酬的計算方法是按僱傭雙方的協議而定。在本例子中假設 4 天休息日薪酬計算如下：9,000 元 ÷ 30 天 × 4 天 = 1,200。

⁴ 年假薪酬應按《僱傭條例》下相關條文計算。