



## 黃偉賢 元朗區議會 (民選議員)

*Zachary Wong Wai Yiu, Yuen Long District Council Elected Member*

本處檔號：

貴處檔號：

致：文委會主席

由：黃偉賢、鄺俊宇、楊世昌

日期：2011 年 4 月 14 日

事由：建議議程於 4-5-2011 會議上討論

議程：《最低工資的計算》

茲請勞工處告知本會：

- 1、 每天工作八小時，每週返工五天，按最低工資計算，員工每月所得月薪是多少？
- 2、 每天工作八小時，星期六工作四小時，每週返工五天半，該月沒有公眾假期，按最低工資計算，員工每月所得月薪是多少？
- 3、 有美容公司要求職員每天都返工九小時，底薪\$3000，然後按服務多少個客人所取得的傭金作工資，但有時一整天都沒有一個客人，上述情況如何計算最低工資呢？
- 4、 如何鼓勵僱主給予員工飯鐘錢？

聯絡人：黃偉賢

## 元朗區議會文康、社區服務及房屋事務委員會

### 法定最低工資的計算

法定最低工資於 2011 年 5 月 1 日開始實施，首個法定最低工資水平是每小時 28 元。法定最低工資以時薪為單位，基本原則是僱員在任何工資期<sup>1</sup>的工資，按他的總工作時數以平均計算，不得低於法定最低工資的水平。根據《最低工資條例》，僱員有權就任何工資期，獲支付不少於最低工資的工資。僱員於工資期的總工作時數<sup>2</sup>（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。

2. 若僱主根據僱傭合約須就工資期支付予僱員的工資，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），款額為最低工資減去原本須就該工資期支付予僱員的工資後所得之數。

3. 對於以佣金計薪的僱員，根據《僱傭條例》，工資的定義包括佣金（屬於賞贈性質或由僱主酌情發給的佣金除外）。在判斷僱員的工資是否已符合最低工資的要求時，根據僱傭合約須支付的佣金，會按照僱傭合約算作為須就其所屬的工資期支付的工資。此外，《最低工資條例》亦因應佣金的獨特情況提供條文供僱主及僱員應用。<sup>3</sup>

---

1 《最低工資條例》緊貼《僱傭條例》下工資期的定義，即除非相反證明成立，否則工資期是為期一個月。

2 《最低工資條例》訂明，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：

(a) 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

(b) 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。

僱傭地點是指符合以下說明的任何地點：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。

除《最低工資條例》外，如果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。

3 根據這項條文，就最低工資而言，在僱員事先同意下，於工資期首 7 天

例子3：

- 假設僱員每星期工作 6 天，而每天 9 小時工作，工資期為一個月
- 如在一個有 31 天的月份，有 27 個工作日，該月的總工作時數為 243 小時（27 天×9 小時），該月的最低工資是 6,804 元（243 小時×28 元）
- 僱員的休息日及非工作時數的用膳時間是否有薪，是按僱傭雙方的協議而定。如有就這些非工作時數而支付予僱員的款項，須在最低工資之上另行支付

6. 《最低工資條例》和《僱傭條例》，皆沒有規定用膳時間必須為有薪。用膳時間有薪與否，是按僱傭雙方的協議而定。不過，根據《最低工資條例》，如果僱員在用膳時間也處於工作時數的情況<sup>2</sup>，該段時間須包括在計算最低工資的工作時數內。此外，若按照勞資雙方的僱傭合約或協議，用膳時間一向是有薪的，則僱主不可以單方面更改僱傭條款，否則僱員可按照《僱傭條例》的規定，向僱主申索。勞工處會就僱員懷疑其僱傭權益受損的個案，積極跟進。

7. 就如何計算最低工資，勞工處印備的《法定最低工資：僱主及僱員參考指引》已有詳細解釋，並引用實際例子就不同情況作出說明。這《參考指引》已上載至勞工處的網頁（<http://www.labour.gov.hk>），以供市民參閱。市民亦可致電勞工處 24 小時熱線 2717 1771（由「1823 電話中心」接聽）查詢最低工資法例，以及於本處勞資關係科各分區辦事處索取《參考指引》及作出查詢。

勞工處  
2011年4月

4. 在判斷僱員就任何工資期的工資是否已符合最低工資時，由於非工作時數的時間不會用於計算最低工資，因此，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、疾病津貼等），同樣不算作支付予僱員工資的一部分。《最低工資條例》亦列明其他款項是否算作須就工資期支付予僱員的工資，以判斷工資是否符合最低工資的要求。

5. 以下是按照提問所列情況而計算最低工資的例子：

例子1：

- 假設僱員每星期工作 5 天，而每天 8 小時工作，工資期為一個月
- 如在一個有 31 天的月份，有 23 個工作天，而每天工作 8 小時，該月的總工作時數為 184 小時（23 天×8 小時），該月的最低工資是 5,152 元（184 小時×28 元）
- 僱員的休息日及非工作時數的用膳時間是否有薪，是按僱傭雙方的協議而定。如有就這些非工作時數而支付予僱員的款項，須在最低工資之上另行支付

例子2：

- 假設僱員每星期工作 5 天半，星期一至五每天 8 小時工作，星期六為 4 小時工作，工資期為一個月
- 如在一個有 31 天的月份，有 4 個星期日，並有 23 個工作天（星期一至五）每天工作 8 小時，4 個工作天（星期六）每天工作 4 小時，該月的總工作時數為 200 小時（23 天×8 小時 + 4 天×4 小時），該月的最低工資是 5,600 元（200 小時×28 元）
- 僱員的休息日及非工作時數的用膳時間是否有薪，是按僱傭雙方的協議而定。如有就這些非工作時數而支付予僱員的款項，須在最低工資之上另行支付

---

後而於緊接該工資期後的第 7 天終結前的任何時間支付的佣金，須算作為須就該工資期支付的工資的一部分，而不論有關工作於何時執行，亦不論根據僱傭合約該佣金須於何時支付。因此，在僱員事先同意下，佣金可以按照支付的時間來決定屬於須就哪個工資期支付的工資，以判斷僱員的工資是否已符合最低工資的要求。