

雇用外籍家庭佣工实用指南 – 外籍家庭佣工及其雇主须知

目录

前言

第 1 章

开始雇佣关系时须注意的事项

第 2 章

发还佣工申请证件的费用

第 3 章

支付及扣除工资

第 4 章

休息日、法定假日及有薪年假

第 5 章

医疗和疾病津贴

第 6 章

生育保障

第 7 章

终止雇佣合约

第 8 章

遣散费及长期服务金

第 9 章

雇佣保障

第 10 章

提供旅费、膳食及交通津贴

第 11 章

查询及投诉

附录 I

雇佣合约(适用于从外国聘用的家庭佣工)(参考样本)

附录 II

发还申请来港工作的文件费用收据(参考样本)

附录 III

工资收据(参考样本)

附录 IV

终止合约通知书(参考样本)

附录 V

在合约届满或终止时所付款项的收据(参考样本)

附录 VI
查询

前 言

本指南扼要地说明外籍家庭佣工及其雇主的权利及义务，并解答雇佣双方一些经常提出的问题。

外籍家庭佣工同样享有《雇佣条例》下所赋予的福利及保障。至于雇用条件及法例条文的详情，劳资双方应参考聘用外籍家庭佣工的标准雇佣合约（表格 ID 407）。对于本指南所说明的条文，《雇佣条例》乃是唯一的依据，而法院则是诠释法律条文的权威。

第 1 章：开始雇佣关系时须注意的事项

雇主及佣工问

问 1.1 外籍家庭佣工及其雇主有甚么权利及责任？

答 外籍家庭佣工及其雇主的基本权利及责任载列于聘用外籍家庭佣工的标准雇佣合约（表格 ID 407）（附录 I）内。此外，《雇佣条例》的所有规定亦适用于雇主及佣工。

问 1.2 如佣工与雇主违反了载列于标准雇佣合约内的条款和条件，会受到惩罚？

答
(请同时参阅指南内第 1.1, 1.4, 1.5, 1.8 及 1.9 条文与答)

☆ 就 2003 年 4 月 1 日或以后收到有关雇用外籍家庭佣工的申请，入境事务处会规定有关的佣工及其雇主须签署一份承诺书（雇主的承诺书在「申请海外佣工」表格（ID(C)407K）的 C 部），向政府保证会严格遵守佣工的逗留条件、工资水平、在雇主住所留宿和住宿规格的规定。

☆ 违反承诺书条款的佣工有可能被拒绝再次在香港工作；而违反承诺书条款的雇主，他将来再次申请雇用外籍家庭佣工时，亦有可能被拒绝。

☆ 切勿轻易接受别人游说，在雇用外籍家庭佣工的申请表和标准雇佣合约内提供虚假数据，或以串谋和欺骗的手法，意图以低于标准雇佣合约内订明的工资聘用外籍家庭佣工。曾有雇主向入境事务处虚报外佣工资，最后被判实时入狱 4 个月及向外佣缴付所欠工资。雇主应依照标准雇佣合约上所列的工资支付佣工工资，违者会被检控，切勿以身试法。

☆ 此外，如雇主或佣工触犯了《雇佣条例》或《入境条例》的规定，他们可被刑事检控。

雇主问

问 1.3 当佣工到达香港开始工作时，我必须注意些甚么？

答 ☆ 你必须根据标准雇佣合约所规定，支付佣工来香港途中每

天港币 100 元的膳食及交通津贴。你亦必须向佣工发还办理各种必要文件的费用。请参阅第 2 章。

- ☆ 你应该向佣工解释她的职责。这些职责必需是雇佣合约附录「住宿及家务安排」*内所规定的家务职责。
- ☆ 你必须订定支付工资给佣工的日期。请参阅第 3 章。
- ☆ 你必须指定佣工的休息日。请参阅第 4 章。
- ☆ 你必须跟佣工协议会否在雇用期间提供膳食。如提供膳食，膳食必需是免费的。如果你不准备提供膳食，便须根据标准雇佣合约所签定的款额，每月向佣工支付膳食津贴。在 2011 年 6 月 2 日或以后签订的标准雇佣合约，适用的膳食津贴为每月不少于港币 775 元。
- ☆ 你必须根据《雇员补偿条例》的规定，为佣工投购工伤补偿保险。如果你没有这样做，即属违法，可被罚款及监禁。

问 1.4 我可否跟佣工订立另一份雇佣合约？

答 不可以。聘用外籍家庭佣工的标准雇佣合约（表格 ID 407）是本港所有外籍家庭佣工唯一的正式雇佣合约。雇主及佣工私自订立的任何其它雇佣合约在香港并不能执行。

问 1.5 我可否指派佣工为其它人士工作或担当家务以外的职责？

答 不可以。雇主如指派佣工为签证上指定的雇主以外的其它人士工作或指派佣工担当家务以外的职责，即属违反《入境条例》的规定，可能会被检控。

佣工问

问 1.6 当我开始为雇主工作时，须注意甚么？

- 答 ☆ 你应该出示办理有关证件费用的收据，以便雇主发还该等费用给你。
- ☆ 你亦应该要求雇主解释你的职务，及了解雇主的要求。你应担当雇佣合约附录「住宿及家务安排」*内所规定的家务

职责。

问 1.7 我可否在雇主住所以外的地方居住？

答 不可以。你必须按标准雇佣合约第 3 条的规定，在雇主的住址工作及居住。你的雇主必须按照雇佣合约附录「住宿及家务安排」内所规定的标准，为你提供免费住宿。

（如有关在外间住宿的安排在 2003 年 4 月 1 日前得到入境事务处处长批准，只要有关雇主一直雇用外籍家庭佣工（当中不可以中断超过 6 个月），则其佣工仍可在雇主住所以外的地方住宿。）

问 1.8 在雇主同意的情况下，我可否担任兼职工作？

答 不可以。根据《入境条例》的规定，你若受雇于签证上指定的雇主以外的其它人士，即属违法。你可能会因违反逗留条件而被检控和遣送离境。如果你因此被遣送离境，通常将不再获准来香港当佣工。

问 1.9 如果雇主指派我为其它人士工作或担任家务以外的职责，我应该怎样办？

答 你应向入境事务处调查科举报。

*雇用外籍家庭佣工的标准雇佣合约包括「住宿及家务安排」。「住宿及家务安排」说明住宿的标准以及由佣工担当的家务职责的详情。

第 2 章：发还佣工申请证件的费用

雇主问

问 2.1 按照雇佣合约的规定，我须发还甚么费用给佣工？

答 ☆ 按照雇佣合约的规定，你须负担佣工因来港工作所需办理证件的费用。在一般情况下，佣工会先缴付该等费用。你在收到佣工递交的有关收据后应尽快发还该等款项及要求佣工签署确认，并保留收据作为证明。

☆ 以菲律宾籍佣工为例，你可能要支付以下费用：

- POEA（由菲律宾政府征收作为处理出境许可证及佣工出国前强制参加的简介会的费用）
- 强制性保险
- 验身费
- 核实费用（由香港的菲律宾总领事馆收取）
- 签证费（由入境事务处收取）

向菲律宾籍佣工发还费用收据的样本刊载于附录 II。

问 2.2 当我和佣工续约时，须支付甚么费用？

答 你须向佣工支付由有关领事馆在香港收取的核实再次聘用合约的费用，入境事务处收取的费用，以及载列于标准雇佣合约第 8 条内，佣工因续约而需办理证件的其它费用。

问 2.3 假如佣工是经由香港职业介绍所聘请的，我是否仍须要将办理有关证件的费用支付给佣工？

答 这须视乎职业介绍所有否承诺为你支付该等费用及你的佣工有没有支付当中任何所需款项。如你支付予职业介绍所的款项已包括佣工办理证件的费用，便应向职业介绍所索取有关收据，作为证明。

第 3 章：支付及扣除工资

雇主问

问 3.1 我可否与佣工达成协议，支付较规定最低工资为低的薪金？现行的规定最低工资为何？

答 ☆ 雇主不可以与佣工协议，支付较规定最低工资为低的薪金。入境处处长在审批输入外籍家庭佣工的申请时，会根据雇主所提交的资料作出决定，其中包括雇主同意支付不少于规定最低工资的薪金。雇主不依标准雇佣合约而短付工资，可被检控，一经定罪，最高可被罚款港币 35 万元及监禁 3 年。同时，雇主亦会触犯向入境事务处职员作出虚假陈述及串谋欺诈罪等严重罪行。任何人士向入境事务处职员作出虚假陈述，即属违法，一经定罪，最高可被罚款港币 15 万元及监禁 14 年。任何人士被裁定串谋欺诈罪，最高可被监禁 14 年。

☆ 政府定期检讨规定最低工资。在 2011 年 6 月 2 日或以后订立的标准雇佣合约，适用的规定最低工资为每月港币 3,740 元。在这日期之前订立的合约，雇主必须于整个合约期内支付予其佣工不少于标准雇佣合约上所订明的工资。

问 3.2 我应该以甚么方式支付工资给佣工？

答 ☆ 你最好以支票或自动转帐方式支付工资给佣工。不过，你必须得到佣工的同意才可以用上述方式支付工资。否则，你须以现金支付工资。

☆ 你应该保留支付工资的记录，例如有关的银行结算单。你亦应准备工资及膳食津贴的收据，并要求佣工签署确认已收到款项。工资收据的样本刊载于附录 III。

问 3.3 我应在何时支付工资给佣工？

答 ☆ 雇主每月最少须支付一次工资给佣工。佣工的工资在工资期最后一天完结时到期支付。你应尽早向佣工支付工资，

但无论如何不可迟于工资期完结后 7 天支付有关的工资。

- ☆ 如果你想更改工资期及发薪的日子，应先通知佣工，并清付所有尚欠的工资。

例如，佣工在 3 月 1 日开始工作。如你想把工资期改为每月的 16 号起计，便应在 3 月 15 日后的 7 天内，支付佣工在这日之前已赚取的 15 天工资（即 1 号至 15 号期间的工资），然后在 4 月的新发薪日发薪。

佣工问

问 3.4 在雇主支付工资时，我需要注意些甚么？

答 你应核实获支付的款额是否正确。如款额无误，便应在雇主准备的收据上签署，确认已收妥款项。

问 3.5 如雇主支付的款额少于我应获得的工资，我应怎么办？

答 如款额少于雇佣合约上列明的数额，你应向雇主查询是否计算错误。你绝不应签署确认收到任何未获支付的工资。如雇主没有为短付工资作出合理解释，你应立即向劳工处劳资关系科分区办事处求助（请参阅第 11 章）。

雇主及佣工问

问 3.6 如佣工损坏雇主的物品，雇主可否扣除工资作为赔偿？雇主还可从佣工的工资中扣减那些款项？

答 ☆ 如因佣工犯错或疏忽而引致雇主的物品或财物受到损坏或遗失，雇主可按值扣除工资作赔偿，但每次以 300 元为限。此外，在这些情况下扣除的工资总额，亦不得超过佣工在该工资期所得工资的四分之一。

- ☆ 在下列情况下，雇主亦可扣减佣工的工资：

- 佣工缺勤，但只能扣除实际缺勤时间的工资；

- 雇主预支或多付给佣工的工资，可按数扣除，但不得超过佣工在该工资期所得工资的四分之一；
- 雇主借给佣工的款项，但必须获得佣工的书面同意；以及
- 雇主根据任何法例的规定或获法例授权，可扣除佣工的工资。

除非得到劳工处处长的书面批准，否则各项扣除的工资总额，除缺勤而扣除的数额外，不得超过佣工在该工资期所得工资的一半。

问 3.7 雇主如果没有依时向佣工支付工资，会有甚么后果？

- 答 ☆ 雇主如果未能在工资期届满后的 7 天内支付工资，他
- 须就欠薪支付利息给佣工；以及
 - 可被检控，一经定罪，最高可被罚款 35 万元及监禁 3 年。
- ☆ 佣工如果在工资到期支付后的 1 个月内仍未获发工资，可当其雇佣合约已被雇主在不给予通知的情况下终止。在这种情况下，雇主须向佣工支付解雇代通知金及其它终止雇佣合约的款项（请参阅第 7 章）。

问 3.8 雇主可否从外籍家庭佣工的工资中扣除应缴付的雇员再培训征款？

- 答 ☆ 外籍家庭佣工的雇主须向入境事务处处长缴付雇员再培训征款，有关征款并非由佣工缴付。
- ☆ 无论如何，雇主都不能从佣工的工资中扣除全数或部分应缴付的雇员再培训征款。这种扣除佣工工资以缴付征款的做法违反《雇佣条例》，有关的雇主可被检控，一经定罪，可被罚款 10 万元及监禁 1 年。

第 4 章：休息日、法定假日及有薪年假

雇主及佣工问

问 4.1 根据《雇佣条例》的规定，外籍家庭佣工有权享有甚么假期？

答 ☆ 根据《雇佣条例》的规定，外籍家庭佣工有权享有下列假期：

- 休息日；
- 法定假日；以及
- 有薪年假。

☆ 根据标准雇佣合约的规定，如雇主与佣工续约，佣工必须在新合约生效前，返回其原居地放取不少于 7 天的休假，费用由雇主支付。

☆ 雇主与佣工经常就假期薪酬及雇主有否给予假期的问题发生争拗。雇主应妥为保存假期及工资记录，以免日后发生争执。

休息日

雇主问

问 4.2 我应怎样为佣工指定休息日？

答 ☆ 你应在每 7 天期间给予佣工最少 1 天休息日。休息日是连续不少于 24 小时的期间。

☆ 休息日应由你指定，并可分为固定性和非固定性。若休息日为非固定性，你必须在每月开始之前，将休息日的日期通知佣工。

问 4.3 我可否要求佣工在休息日工作？

答 ☆ 不可以。除非发生不能预见的紧急事故，雇主不得要求佣工在休息日工作。你若强逼佣工在休息日工作，即属违反《雇佣条例》的规定。

☆ 不过，若佣工同意，你可另定休息日，代替原来指定的休息日。另定休息日须安排在同一个月内的原定休息日之前，或在原定休息日后的 30 天内。

问 4.4 佣工在休息日返回住所后，我可否要求他/她工作？

答 你不应强迫佣工在休息日工作。不过，佣工可自愿在休息日工作。

法定假日

雇主及佣工问

问 4.5 佣工工作多久才可享有法定假日？

答 ☆ 所有外籍家庭佣工，不论服务年资的长短，都有权享有下列每年 12 天的法定假日：

- 一月一日；
- 农历年初一；
- 农历年初二；
- 农历年初三；
- 清明节；
- 五月一日；
- 端午节；
- 中秋节翌日；
- 重阳节；
- 冬节或圣诞节(由雇主选择)；
- 七月一日； 以及

➤ 十月一日。

☆ 佣工如在法定假日之前已获雇主连续雇用满 3 个月，便可享有该假日的假日薪酬。

雇主问

问 4.6 我可否要求佣工在法定假日工作？

答 可以。不过，你必须：

- 预先给予佣工不少于 48 小时的通知；以及
- 在原定假日之前或之后 60 天内，安排另定假日给佣工。

问 4.7 若佣工同意，我可否以额外补薪代替发放法定假日给他/她？

答 不可以。雇主不得以款项代替发放法定假日给佣工。

雇主如违反上述规定，可被检控，一经定罪，可被罚款港币 5 万元。

问 4.8 如果法定假日适逢佣工的休息日，我是否必须给予佣工另外补假？

答 须要。如果法定假日适逢佣工的休息日，你须在休息日翌日补假给佣工，该翌日须并非法定假日。

年假及休假

雇主及佣工问

问 4.9 雇主须每年给予佣工多少天年假？

答 佣工为同一雇主每工作满 12 个月后，便有权享有有薪年假。年假日数会按佣工的受雇年资由 7 天递增至最多 14 天。详情如下：

<u>服务年期</u>	<u>每年可享有的有薪年假日数</u>
1	7
2	7
3	8
4	9
5	10
6	11
7	12
8	13
9 及以上	14

例如，佣工在第二个为期两年的合约期内为雇主完成第 4 年的服务后，便有权享有 9 天的年假。

问 4.10 谁决定佣工放取年假的日期？

答 在受雇满 12 个月后，佣工须于随后的 12 个月内放取她有权享有的有薪年假。年假日期应由雇主与佣工经商议后指定。雇主须最少在假期开始的 14 日前以书面通知佣工年假的日期。

问 4.11 年假是否包括休息日和法定假日？

答 不是。如年假期内适逢休息日或法定假日，该日应视作年假。雇主须为佣工另定休息日或法定假日。

问 4.12 除年假外，雇主是否须要给予佣工休假？休假是有薪或是无薪的？

答 若果雇主与佣工签订再次聘用合约，除佣工有权享有的年假外，雇主须另外给予佣工不少于 7 天的休假。至于休假是否有薪，则视乎双方就标准雇佣合约第 13 条款所签订的条件而定。

问 4.13 当雇主前往海外时，雇主可否强逼佣工放取无薪假期？

答 无薪假期的安排必须获得雇佣双方同意。雇主不得单方面强逼佣工放取无薪假期。

雇主问

问 4.14 当雇佣合约期限届满或终止时，我应怎样给予年假？

答 当雇佣合约终止时，你须向佣工支付工资，以代替他/她每工作满 12 个月可享有但未曾放取的年假。此外，在一个假期年(即佣工开始受雇后每 12 个月的一段期间)内，如佣工已受雇满 3 个月但不足 12 个月，除因犯严重过失而遭实时解雇外，佣工有权享有按比例计算的年假薪酬。

*例如:*佣工在工作满 18 个月后辞职或遭解雇，而他/她未曾放取任何年假，雇主便须向佣工支付工资，以代替他/她首 12 个月受雇而享有的年假(即 7 天)，并另加其余按受雇日数比例计算的年假薪酬(即 7 天+3.5 天=10.5 天工资)。

不过，如佣工在工作满 18 个月后，因犯了严重过失而遭实时解雇，他/她只有权获得工资以代替他/她首 12 个月受雇而享有的年假(即 7 天工资)。

第 5 章：医疗和疾病津贴

雇主问

问 5.1 当佣工患病或受伤，我是否须要支付医疗费用？

答 ☆ 是。当佣工患病或受伤，无论是否受雇而引致，雇主都必须向佣工提供免费的医疗，包括门诊、住院费用及牙科急诊。因应是项规定，当局鼓励外佣雇主可考虑为外佣投购适当的医疗保险，以分担有关的费用。

☆ 为免生疑问，在 2003 年 4 月 1 日推出的标准雇佣合约修订本，清楚阐明在新的标准雇佣合约下，雇主毋须承担佣工出于自愿及基于个人理由离港（例如回祖家度假）期间的医疗费用。

问 5.2 当佣工患病或受伤，我可否为佣工指定医生？

答 根据雇佣合约，佣工须接受任何由雇主提供的注册医生的诊治。你应事先与佣工达成协议，说明佣工患病或受伤时该接受哪位医生的诊治。

雇主及佣工问

问 5.3 雇工在甚么情况下，可享有疾病津贴？

答 ☆ 在以下情况，雇主须支付疾病津贴给佣工：

- 佣工已累积有足够的有薪病假；
- 所放取病假的日数不少于连续 4 天；以及
- 佣工能够出示适当的医生证明书。

☆ 佣工在最初受雇的 12 个月内，每受雇满一个月便可累积有薪病假日 2 天；之后受雇满一个月可累积有薪病假日 4 天，有薪病假日最多可累积至 120 天。

问 5.4 怎样计算疾病津贴的款额？雇主须何时支付？

答 疾病津贴每日的款额，相等于佣工的每日平均工资的五分之四*。
雇主最迟须在正常发薪日支付疾病津贴给佣工。

问 5.5 雇主可否解雇正在放取有薪病假的佣工？

答 ☆ 不可以。除佣工因犯严重过失而遭实时解雇外，雇主解雇正放取有薪病假的佣工，即属犯法，可被检控，一经定罪，可被罚款港币 10 万元。

☆ 雇主并须向佣工支付：

- 解雇代通知金；
- 另加一笔相等于 7 天工资的赔偿款项*；以及
- 佣工有权享有的疾病津贴。

☆ 佣工并可能根据《雇佣条例》的「雇佣保障」部份，向雇主追讨不合理及不合法解雇的补偿（请参阅第 9 章）。

*如欲进一步了解疾病津贴及赔偿款项的计算方法，请参考《雇佣条例简明指南》。该刊物可在劳工处劳资关系科办事处索取，或于劳工处网页下载。

第 6 章：生育保障

雇主及佣工问

问 6.1 佣工要符合甚么条件才可享有有薪产假？

答 ☆ 如佣工符合以下条件，便可享有 10 星期的有薪产假：

- 在所订定的产假开始前已受雇满 40 星期；
- 经医生证明书证实怀孕，并已给予雇主怀孕的通知；以及
- 如雇主有提出要求，已向雇主递交医生证明书，说明其预产期。

问 6.2 如何计算产假薪酬？雇主须于何时支付？

答 产假薪酬每日的款额，相等于佣工的每日平均工资的五分之四*。雇主须在正常发薪日支付产假薪酬给佣工。

问 6.3 雇主可否解雇怀孕的佣工？

答 ☆ 不可以。除非佣工因犯了严重过失而遭实时解雇，否则雇主由佣工经医生证明书证实怀孕之日起至产假结束而应复工之日为止，不得解雇该佣工。

☆ 雇主如违反上述规定，可被检控，一经定罪，最高可被罚款港币 10 万元。此外，雇主须向佣工支付：

- 解雇代通知金；
- 一笔相等于 1 个月工资的赔偿款项*；以及
- 如佣工继续受雇便会有资格领取产假薪酬，雇主须支付佣工 10 星期的产假薪酬。

☆ 佣工并可能根据《雇佣条例》的「雇佣保障」部份，向雇主追讨不合理及不合法解雇的补偿（请参阅第 9 章）。

*如欲进一步了解产假薪酬及赔偿款项的计算方法，请参考《雇佣条例简明指南》。该刊物可在劳工处劳资关系科办事处索取，或于劳工处网页下载。

第 7 章：终止雇佣合约

雇主及佣工问

问 7.1 雇佣双方可否在合约期限届满前终止合约？

答 可以。雇佣双方均可给予对方不少于一个月的书面通知或支付 1 个月工资给对方以终止合约。终止合约的信件样本载于附录 IV。

问 7.2 当合约终止或合约期届满时，雇佣双方需要做些甚么？

雇主

- 答 ☆ 应清付所有工资及其它应付的款项，最好将款项存入佣工的户口并取回收据。
- ☆ 必须在合约终止 7 天内，以书面通知入境事务处的外籍家庭佣工组有关终止合约的事宜，但不须通知劳工处。

佣工

- 答 ☆ 应与雇主结算须支付的款项，并确保收妥所有款项才签署收据。
- ☆ 必须在合约终止 7 天内以书面通知入境事务处外籍家庭佣工组有关终止合约事宜，但不须通知劳工处。

问 7.3 雇佣双方可否不给予通知或代通知金而终止合约？

答 只有在一些特殊的情况下，雇佣双方才可不给予通知或代通知金而终止合约。

雇主

雇主在以下情况，可毋须给予通知或代通知金而终止雇佣合约。

如果佣工在与其雇佣有关的事宜上：

- 蓄意不服从合法和合理的命令；
- 行为不当；
- 犯有欺诈或不忠实行为；或
- 经常疏忽职守。

佣工

佣工在以下情况，亦可以实时终止雇佣合约，而毋须预先通知或给予代通知金：

- 合理地恐惧身体会遭受暴力或疾病危害；
- 受雇主苛待；或
- 已受雇不少于 5 年，而经注册医生或注册中医证明永久不适合担任现时的工作。

问 7.4 当准备实时终止合约时，我应该考虑甚么？

答 ☆ 实时终止合约通常是由于劳资双方意见不合而引致的。在争吵期间，某些事情会被夸大，而任何一方均会认为有足够理由实时终止合约或视之为终止。但这种想法往往是错误的。此外，在一个家庭的环境中，通常不会有独立的证人，而重组导致纠纷的事件及判断所采取的行动是否合理亦有困难。

☆ 解决纠纷的最好方法是由双方直接把问题说出来。在双方有分歧时应尽量体谅对方及互相容忍。很多问题是不须以激烈的行动来解决的。

☆ 法例只容许在特殊情况下实时终止合约。如必须这样做，应肯定有足够理据支持，否则很可能要面对对方的索偿。

问 7.5 如佣工没有给予通知或代通知金便辞职，雇主应怎办？

或

如雇主没有给予通知或代通知金便解雇佣工，佣工应怎办？

答 ☆ 如你认为对方单方面终止合约，便应通知入境事务处的外

籍家庭佣工组。如佣工失踪，雇主应考虑向警方报案。

- ☆ 如你认为对方没有理由在不给予通知情况下终止合约，而想追讨代通知金，便应尽快接触所属的劳工处劳资关系科分区办事处。该办事处会调解双方的纠纷(请参阅第 11 章)。
- ☆ 你当然亦可以放弃要求对方给予适当通知的权利。

雇主问

问 7.6 当合约终止或届满时，我须要支付甚么款项给佣工？

答 ☆ 在终止雇佣合约或合约期限届满时，你应支付给佣工的款项须视乎佣工的受雇期和终止雇佣合约的原因等因素而定。但是，终止雇佣合约的款项一般包括：

- 任何未发放的工资；
- 代通知金（如适用）；
- 工资代替任何未发放的年假，及该假期年按比例年假薪酬（请参阅第 4 章）；
- 长期服务金或遣散费（如适用）（请参阅第 8 章）；
- 其它根据雇佣合约指定须支付予佣工的款项，例如提供旅费和膳食及交通津贴（请参阅第 10 章）等。

- ☆ 你应保存有关款项的收据。收据样本刊载于附录 V。

第 8 章：遣散费及长期服务金

雇主及佣工问

问 8.1 在甚么情况下，雇主须向佣工支付遣散费？

答 在以下情况，雇主须向佣工支付遣散费：

- 佣工因裁员而遭解雇，或雇佣合约在期限届满后，因裁员的理由没有续订合约*；以及
- 佣工在被解雇前，已连续为同一雇主工作不少于 24 个月。

问 8.2 在甚么情况下，雇主须向佣工支付长期服务金？

答 如佣工连续为雇主工作不少于 5 年，而他/她

- 遭解雇或雇佣合约在期限届满后不获续约**，而解雇或不获续约并非基于严重行为不当或裁员的原因；
- 由注册医生或注册中医证明永久不适宜担任现时的工作，并提出辞职；
- 年龄为 65 岁或以上，因年老而辞职；或
- 于在职期间死亡

雇主便须向佣工支付长期服务金。

问 8.3 佣工会否同时获得遣散费及长期服务金？

答 不会。因裁员而遭解雇的佣工可获得遣散费，但不能获得长期服务金。

问 8.4 怎样计算遣散费及长期服务金？

答 以下的计算方法适用于计算遣散费及长期服务金：

[(最后一个月工资 x 2/3) x 可追溯的服务年资^注]

^注未足一年的服务年期则按比例计算。

(有关计算遣散费及长期服务金的详细资料，请参阅《雇佣条

例 简明指南》)

*若雇主在合约终止日或合约期限届满日之前不少于7天，以书面要求佣工续订合约或以新合约重新聘用，而佣工不合理地拒绝该项要求，则佣工无权获得遣散费。

**若雇主在合约期满之前不少于7天，以书面要求佣工续约或以新合约重新聘用，而佣工不合理地拒绝该项要求，则佣工无权获得长期服务金。

第 9 章：雇佣保障

雇主及佣工问

问 9.1 在甚么情况下，佣工可就不合理解雇向雇主提出补偿申索？

答 ☆ 《雇佣条例》下的「雇佣保障」部分，旨在防止雇主为了逃避条例规定的责任而解雇雇员。

☆ 在下述情况下，佣工可就不合理解雇提出补偿申索：

- 佣工已按连续性合约受雇不少于 24 个月；以及
- 雇主并非基于条例指明的正当理由解雇佣工。

问 9.2 甚么是解雇的正当理由？

答 根据《雇佣条例》，雇主可根据下列五项正当理由解雇佣工：

- ☆ 雇员的行为；
- ☆ 工作所需的能力或资格；
- ☆ 裁员或其它真正的业务运作需要；
- ☆ 法例的规定；或
- ☆ 其它实质理由。

问 9.3 在甚么情况下，佣工可就不合理及不合法解雇向雇主提出补偿申索？

答 在下述情况下，佣工可就不合理及不合法解雇提出补偿申索：

- ☆ 雇主并非基于条例规定的正当理由解雇佣工；以及
- ☆ 解雇是违法的。

问 9.4 在甚么情况下，雇主解雇佣工属于违法？

答 雇主在下列情况下解雇雇员，即属违法：

- ☆ 解雇怀孕雇员；
- ☆ 在雇员放取有薪病假期间解雇他/她；
- ☆ 由于雇员曾在有关执行《雇佣条例》、因工遭遇意外或违

反工作安全法例而进行的法律程序中提供证据或数据而解雇他/她；

☆ 因雇员行使参与职工会及职工会的活动的权利而解雇他/她；或

☆ 在未与因工受伤的雇员达成工伤补偿的协议之前，或在有关的评估证明书仍未发出之前解雇他/她。

问 9.5 甚么是雇佣保障的补偿？

答 雇佣保障对雇员的补偿包括复职或再次聘用、终止雇佣金及补偿金。有关的补偿须由劳资审裁处裁定。

（有关雇员根据雇佣保障条文所获得的保障、可获得的补偿款项类别及提出这些申索的程序的详细数据，请参考在劳工处劳资关系科各办事处派发的《雇佣条例简明指南》中「雇佣保障」部份。）

第 10 章：提供旅费、膳食及交通津贴

佣工问

问 10.1 当雇佣合约届满或终止后，雇主是否须要向我支付返回原居地的旅费？

答 是。当合约终止或届满后，雇主须免费把你送回原居地。通常雇主会给你一张包括机场税的机票、每天港币 100 元的膳食及交通津贴。

雇主问

问 10.2 当合约届满或终止后，我应给予佣工甚么种类的机票？有固定日期的还是没有日期限制的？

答 雇佣合约没有为此作出规定，雇佣双方可自行协议，但是你应该考虑给予佣工一张没有日期限制的机票，以避免在一些不可预计的情况下，倘佣工不能使用你所提供有固定日期的机票时，而引致你损失。

问 10.3 根据雇佣合约，雇主须支付多少天膳食及交通津贴给佣工？

答 这将视乎由香港至佣工原居地行程所需的时间而定，但佣工必须采用最直接的路线。一般来说，如佣工是来自亚洲，1 至 2 天的膳食及交通津贴已足够。

第 11 章：查询及投诉

雇主及佣工问

问 11.1 雇主及佣工可向哪处寻求有关雇佣合约或《雇佣条例》的意见或援助？

答 你可以：

- ☆ 致电劳工处 24 小时电话咨询服务热线 2717 1771(此热线由「1823 电话中心」接听)；
- ☆ 前往所属的劳工处劳资关系科分区办事处；
- ☆ 参阅《雇佣条例简明指南》，该小册子概述了《雇佣条例》的主要条文，并可于劳工处劳资关系科辖下各办事处索取，或于劳工处网页下载（网址：<http://www.labour.gov.hk>）。各办事处的地址载于附录 VI。

问 11.2 如果雇主和佣工对雇佣合约或《雇佣条例》条文有所争议，劳工处可为他们提供甚么服务？

- 答
- ☆ 你若遇到有关雇佣合约或《雇佣条例》的问题或申索，而无法自行解决，应到劳资关系科寻求协助。
 - ☆ 劳资关系科透过免费调解服务，协助雇主和佣工解决劳资纠纷。调解员会致力协助雇主和佣工达成双方均可接受的和解协议。如果未能达成和解或如当事人提出要求，调解员便会根据所申索的款额，将申索转介至小额薪酬索偿仲裁处或劳资审裁处进行仲裁。
 - ☆ 如雇主因为破产而未能支付欠薪或其它款项，劳资关系科会转介佣工到法律援助署寻求协助和到劳工处的薪酬保障科办理向破产欠薪保障基金申请特惠款项。

问 11.3 如果雇主没有支付劳资审裁处或小额薪酬索偿仲裁处的裁断款项，可否被检控？

答 若雇主故意及无合理辩解而没有在到期日后 14 天内支付劳资

审裁处或小额薪酬索偿仲裁处的裁断款项*，可被检控，一经定罪，最高可被罚款 35 万元及监禁 3 年。

*详情请参阅《雇佣条例》及有关小册子。

附录 I

家庭佣工合约号码 _____

雇佣合约

(适用于从外国聘用的家庭佣工)

本合约由 _____ (「雇主」, 其香港身份证/护照号码*为 _____) 和 _____ (「佣工」) 于 _____ 年 _____ 月 _____ 日订立。并载有下列各项条件:

1. 就本合约而言, 佣工的原居地是 _____
2. (A)[†] 佣工将由雇主聘用为家庭佣工, 为期两年, 由佣工到达香港当日起计。
(B)[†] 佣工将由雇主聘用为家庭佣工, 为期两年, 由 _____ (日期) 起计, 该日即是与同一雇主签订家庭佣工合约(号码 _____) 届满日期之后的一日。
(C)[†] 佣工将由雇主聘用为家庭佣工, 为期两年, 由入境事务处处长批准佣工在香港逗留以开始按照本合约受雇工作之日起计。
3. 佣工须于雇主的住址工作及居住, 住址为 _____
4. (a) 佣工只能根据附录的「住宿及家务安排」为雇主料理家务。
(b) 佣工不得受雇于任何其它人士从事任何其它职务, 雇主亦不得着令佣工受雇于任何其它人士从事任何其它职务。
(c) 雇主及佣工现承认第 4(a)及(b)项为入境事务处准许该佣工来港履行此合约时所施加的逗留条件的一部份。违反以上任何一项逗留条件可导致该佣工及/或其教唆者遭受刑事检控。
5. (a) 雇主须每月向佣工支付港币 _____ 元的工资。工资的金额不得少于香港特别行政区政府公布, 并于订立本合约的日期适用的「规定最低工资」。雇主如没有按本雇佣合约支付到期应付的工资可遭受刑事检控。
(b) 雇主须根据附录的「住宿及家务安排」免费为佣工提供合适的和设有家具的居所及膳食。如不提供膳食, 则应每月给予佣工港币 _____ 元的膳食津贴。
(c) 雇主在支付工资及膳食津贴时须提供收据, 而佣工须在收据上签署以确认收到有关款项。
6. 佣工应享有香港法例第 57 章《雇佣条例》所规定的所有休息日、法定假日及有薪年假。
7. (a) 雇主须负责佣工自原居地到香港的旅费及于合约终止或届满时返回原居地的旅费。
(b) 如佣工采取最直接的路线来港, 则自离开其原居地当日起计直至抵达香港为止的期间, 每天应得港币壹佰元的膳食及交通津贴。佣工在本合约届满或终止后返回其原居地时, 亦应得相同的津贴金额。
8. 雇主应负责佣工离开其原居地及进入香港所需的下列费用(如有的话):
 - (i) 体格检验费用;
 - (ii) 有关领事馆的核实费用;
 - (iii) 签证费;
 - (iv) 保险费;
 - (v) 行政费用, 或其它如菲律宾海外雇佣行政费, 或有关政府机构征收的类似费用;
 - (vi) 其它: _____

如佣工已缴付以上费用, 雇主在佣工出示该类付款的收据或证明文件时, 须发还有关费用给佣工。

* 删除不适用者

† 选择 2A、2B 或 2C 其中适用的一项

9. (a) 当佣工在第 2 条款指明的受雇期内（但不包括佣工出于自愿及基于个人理由离开香港期间）生病或受伤，无论是否因受雇而引致，雇主须提供免费医疗，包括诊症费用、住院费用及牙科急诊。佣工须接受任何注册医生的诊治服务。

(b) 如雇员在受雇工作期间因工遭遇意外而受伤或患上职业病，则雇主须根据香港法例第 282 章《雇员补偿条例》支付补偿款项。

(c) 如有医生证明佣工不适宜再继续工作，雇主可在不违反有关条例的规定下终止雇佣合约，并应立即采取行动，根据第 7 条款将佣工遣返原居地。

10. 本合约任何一方可给予对方一个月的书面通知或支付相等于一个月薪金的代通知金，以终止本合约。

11. 尽管第 10 条款已有规定，但在香港法例第 57 章《雇佣条例》所准许的情况下，本合约任何一方均可毋须给予通知或支付代通知金而以书面终止合约。

12. 在终止本合约时，雇主及佣工须于合约终止日期的七天内各自向入境事务处处长提出书面通知，亦须将对方作出的关于终止合约的书面确认的副本递交入境事务处处长。

13. 如双方同意于现行合约届满时续订合约，除非事先获得入境事务处处长批准在港延期逗留，否则在新合约开始前，佣工须返回其原居地放取不少于七天的有薪/无薪*假期，费用由雇主支付。

14. 如佣工死亡，雇主须负责支付将佣工遗体及个人物品运返其原居地的运费。

15. 对本合约条款在有效期间作出的任何变更或增加（包括附录的「住宿及家务安排」），除非获得香港劳工处处长同意，否则均属无效，但下列变更除外：

- (a) 对在第 2 条款注明的雇用期作出变更，而该变更属延长佣工的雇用期不多于一个月，并经双方同意及预先得到入境事务处处长的批准；
- (b) 对在第 3 条款注明的雇主住址作出变更，并经由书面通知入境事务处处长，而该佣工须继续于雇主新的住址工作及居住；
- (c) 按照「住宿及家务安排」第 6 项的规定方式下对住宿及家务安排作出更改；
- (d) 对「住宿及家务安排」第 4 项，在双方同意及入境事务处处长书面批准下，以补遗方式作出变更，以容许佣工执行驾驶车辆职责，不论该车辆是否属于雇主所有。

16. 以上条款并不妨碍佣工享受香港法例第 57 章《雇佣条例》，香港法例第 282 章《雇员补偿条例》及其它有关条例所规定的其它权利。

17. 有关人等现谨声明：该佣工已接受有关其是否适合担任家庭佣工一职的体格检验，其医生证明书亦已出示给雇主审阅。

由雇主签署 _____
(雇主签署)

见证人： _____
(姓名)

_____ (见证人签署)

由佣工签署 _____
(佣工签署)

见证人： _____
(姓名)

_____ (见证人签署)

* 删除不适用者

† 选择 2A、2B 或 2C 其中适用的一项

住宿及家务安排

1. 雇主及佣工双方均须签署承认他们已阅读及同意本安排的内容，并确认他们同意入境事务处及其它有关政府机构可根据《个人资料（私隐）条例》收集及使用本安排内所载的数据。

2. 雇主的住所及所需照料的人数

(A) 住所的面积约为 _____ 平方呎 / 平方公尺*

(B) 在下面说明须要经常照料的家庭人数：

_____ 名成人 _____ 名未成年子女（年龄介乎 5 至 18 岁） _____ 名小孩

（5 岁以下） _____ 名将出生的婴儿

_____ 家庭成员须要经常照料或留意（不包括幼年人）

（注：现时雇主聘用以照料家庭的佣工数目是 _____ 名）

3. 提供给佣工的住宿及设备

(A) 给佣工的住宿

虽然香港楼宇的面积平均比较细小，能提供独立工人房的并不普遍，但雇主应给予佣工合适及有合理私隐的住宿地方。不适当住宿安排的例子有：佣工须要睡于摆放在走廊而没有私人空间的临时床铺和与异性成人 / 青少年同住一房间。

有 工人房的大小估计为 _____ 平方呎 / 平方公尺*

没有 佣工的睡眠安排

与 _____ 名年龄为 _____ 岁的小孩同住一房间

分隔开的地方，大约 _____ 平方呎 / 平方公尺*

其它。请详述 _____

(B) 会提供给佣工的设备

（注：以下由 (a) 至 (f) 的基本设备如不是免费提供的话，入境签证的申请通常是不会获批准的）

(a) 水电供应 有 没有

(b) 厕所及沐浴设备 有 没有

(c) 床铺 有 没有

(d) 毡或被 有 没有

(e) 枕头 有 没有

(f) 衣柜 有 没有

(g) 雪柜 有 没有

(h) 桌子 有 没有

(i) 其它设备（请说明） _____

* 删除不适用者

请于适当的空格填上「✓」号

4. 佣工只可以在雇主的住所执行家务职责。佣工根据本雇佣合约执行的家务职责，并不包括驾驶任何类型的车辆，不论驾驶目的为何，亦不论该车辆是否属于雇主所有。

5. 家务职责包括下列的工作：

主要家务职责：

(a) 家庭杂务

(b) 煮食

(c) 照料家中年老人士（须要/不须要*经常照料或留意）

(d) 褙姆

(e) 照顾小孩

(f) 其它（请说明）_____

6. 如上述第 2、3 及 5 项有任何重大变更，雇主须要通知该佣工及入境事务处处长，并送交一份经雇主及佣工双方签署的修订住宿及家务安排表（ID 407G）副本予入境事务处处长，以作记录。

_____ 雇主姓名及签署	_____ 日期	_____ 佣工姓名及签署	_____ 日期
------------------	-------------	------------------	-------------

* 删除不适用者
 请于适当的空格填上「✓」号

(样本 — 只供参考)

发还申请来港工作的文件费用收据

我，_____，身份证 / 护照号码 _____，
 已收妥雇主_____在（日期）_____用*现金 /
 支票 / 银行转帐发还以下申请来港工作的文件费用。

- | | |
|---------------------|----------|
| (a) 强制性保险费 | \$ _____ |
| (b) 验身费用 | \$ _____ |
| (c) 核实费用 | \$ _____ |
| (d) 签证费 | \$ _____ |
| (e) POEA 菲律宾海外雇佣行政费 | \$ _____ |
| (f) 其它 | \$ _____ |

收款人签署 : _____
 (姓名) ()

见证人签署 (如有) : _____
 (姓名) ()

* 删去不适用者

(样本 — 只供参考)

工资收据

我, _____, 身份证 / 护照号码 _____, 已收妥雇主 _____ 在 (日期) _____ 用 * 现金 / 支票 / 银行转帐支付的以下款项。

1. 工资 (由 _____ 至 _____) \$ _____ 包括以下款项

-

- (a) 法定假日薪酬 (日期: _____)
- (b) 年假薪酬 (由 _____ 至 _____)
- (c) 疾病津贴 (由 _____ 至 _____)
- (d) 其它 (请注明) _____

2. 膳食津贴 (由 _____ 至 _____) \$ _____

收款人签署 : _____
(姓名) ()

见证人签署 (如有) : _____
(姓名) ()

* 删去不适用者

(样本 一 只供参考)

终止合约通知书

_____先生 / 女士

有关雇佣合约第 _____ 号，我，（姓名） _____
由（日期） _____起*辞职 / 把你解雇。

* (a) 我现在给你 _____日 / 月通知 / 不给予通知

* (b) 我现在给你 _____日 / 月代通知金

最后工作日期是（日期） _____。

辞职 / 解雇的理由：

_____ 签署
(_____) (姓名)
_____ (日期)

由 _____ 签收
(_____) (姓名)
_____ (日期)

* 删去不适用者

(样本 — 只供参考)

在合约届满或终止时所付款项的收据

我, _____, 身份证 / 护照号码 _____, 在 (日期) _____ 收妥由雇主 _____ 以*现金 / 支票 / 银行自动转帐方式支付以下款项。

1. 工资 (由 _____ 至 _____) \$ _____ 包括以下款项

-

(a) 法定假日薪酬 (日期: _____)

(b) 年假薪酬 (由 _____ 至 _____)

(c) 疾病津贴 (由 _____ 至 _____)

(d) 其它 (请注明) _____

2. 膳食津贴 (由 _____ 至 _____) \$ _____

3. 代通知金 \$ _____

4. 未曾享用的年假薪酬 (_____ 日) \$ _____

5. 长期服务金 / 遣散费 \$ _____

6. 膳食及交通津贴 \$ _____

7. * (航空公司) _____ \$ _____

机票 / 款项代替给予回程机票

8. 其它 (a) _____ \$ _____

(b) _____ \$ _____

佣工签署

(姓名): _____

雇主签署


(姓名): _____

见证人签署 (如有): _____

(姓名) (_____)

* 删去不适用者

查询

-  24 小时电话查询热线：2717 1771 (此热线由「1823 电话中心」接听)
-  网址：<http://www.labour.gov.hk>
-  亲临劳工处劳资关系科分区办事处查询

劳工处劳资关系科各分区办事处地址

香港	
东港岛 香港湾仔告士打道 5 号 税务大楼 34 字楼	西港岛 香港薄扶林道 2 号 A 西区裁判署 3 楼
九龙	
南九龙 九龙旺角联运街 30 号 旺角政府合署 2 楼	西九龙 九龙长沙湾道 303 号 长沙湾政府合署 10 楼 1009 室
东九龙 九龙新蒲岗太子道东 698 号 宝光商业中心 12 楼 1206 室	观塘 九龙观塘鲤鱼门道 12 号 东九龙政府合署 6 楼
新界	
葵涌 新界葵涌兴芳路 166-174 号 葵兴政府合署 6 楼	屯门 新界屯门屯喜路 2 号 屯门栢丽广场 27 楼 2720 室
沙田及大埔 新界沙田上禾輦路 1 号 沙田政府合署 3 楼 304-313 室	荃湾 新界荃湾西楼角路 38 号 荃湾政府合署 5 楼

2011 年 6 月