

# 建筑业劳资同心保权益 — 雇员篇



劳工处

建筑业三方小组

6/2024

## 目 录

	页数
• 同心保权益 劳资齐努力	3
• 准时发薪 劳资开心	5
• 签合约 存纪录	6
• 辨身份 免争拗	8
• 增认识 保权益 劳资齐努力	9
• 强积金行业计划简介	11
• 附录一：法定假日	15
• 附录二：查询	16
• 工资、工时及出勤纪录表格	18
• 简易雇佣合约	19

## 同心保权益 劳资齐努力

建造业是本港经济的主要行业，多年来不断为建设香港成为国际大都会作出重大贡献，亦为社会提供了不少就业机会。

为促进业内劳资和谐，劳工处的建造业三方小组一直积极就业界共同关注的事宜进行讨论，并鼓励业内劳资双方共同努力，履行法定责任及采纳良好人事管理措施，以保障彼此的权益。为此，三方小组分别为雇主和雇员编印小册子作参考。

此「雇员篇」小册子将成员认同的良好人事管理及雇员须注意的要点胪列，其中包括：

- 认识你在法例下的权益及履行有关的责任。
- 提示雇主与你签订书面雇佣合约。
- 填写及要求你的雇主或他的代表核实你的工资、工时及出勤纪录，并妥善保存这些资料。

小册子扼要地介绍雇员在《雇佣条例》及《最低工资条例》下的权益、《强制性公积金计划条例》下的行业计划的特点及有关的供款规定，以及分辨「雇主」、「雇员」和「自雇人士」的重要性。并附以「简易雇佣合约」和「工资、工时及出勤纪录表格」，供业界雇主与雇员参考和使用。本小册子以浅白文字简述法例重点，其条文的诠释，应以有关法例原文为依归。

在撰写这本小册子时，我们得到建筑业三方小组商会及工会成员的支持及提供宝贵意见，现谨此向他们致谢。

建筑业三方小组成员如下（排名以机构名称笔划序）：

#### 商會

香港建造商会有限公司  
香港建筑扎铁商会有限公司  
香港建筑业协会  
香港建筑业承建商联合会有限公司  
香港机电工程商联合会

#### 工會

建筑地盘职工总会  
香港坭水建筑业职工会  
香港建造业扎铁职工会  
香港建造业总工会  
香港喉管从业员总会  
香港装修及屋宇维修从业员协会  
香港机电业工会联合会  
港九木匠总工会  
港九油漆业总工会  
港九电器工程电业器材职工会  
扎铁业团结工会

## 准时发薪 劳资开心

### 工资保障

- 《雇佣条例》规定，工资在工资期最后一天完结时即到期支付，雇主必须尽快支付所有工资。在任何情况下，都不应迟过工资期届满或雇佣合约终止后 7 天。
- 雇主如故意及无合理辩解而不依时支付工资给雇员，可被检控，一经定罪，最高可被罚款 35 万元及监禁 3 年。
- 建造业的雇员如被直属雇主(判头)拖欠工资，可根据《雇佣条例》要求总承判商、前判次承判商或前判指定次承判商(俗称大判)，以垫支方式代偿工资，但以欠薪期间最初的 2 个月工资为限。
- 雇员须于工资到期后 60 天内，以书面通知大判。
- 大判所支付的欠薪可被视为该判头拖欠大判的债务，并可循民事钱债程序追讨该判头。

### 良好人事管理要點

按时发薪给雇员是雇主的法定责任，亦是维持良好劳资关系的基本原则，要达致这个目标，三方小组成员建议：

雇员 – 如被拖欠工资，应注意：

- 立即通知地盘总承判商及地盘负责人，或有关地盘的劳资关系主任(如适用)。
- 尽快到工作地点就近的劳工处劳资关系科分区办事处(见附录二)投诉。

- 如欲根据《雇佣条例》要求大判以垫支方式代偿工资，雇员须于工资到期后 60 天内，以书面通知大判。
- 尽力协助劳工处检控违例的雇主，包括出任控方证人。
- 不要签署不实的工资、工时或出勤纪录。

#### 雇主 –

- 必须依法准时发薪给雇员。
- 不可要求雇员签署不实的工资、工时或出勤纪录。

#### 签合约 存纪录

- 雇主在聘用员工时，不论性质为长工、散工、帮工或替工，都应与他们订立书面雇佣合约和妥善保存工资、工时及出勤纪录，这样可以：
  - 保障双方的权益。
  - 确保员工能清楚明白雇佣条件。
  - 提醒劳资双方履行合约上的责任。
  - 减少不必要的劳资纠纷。
- 劳资双方可根据个别公司的薪酬及福利制度，自行订立符合《雇佣条例》的雇佣合约。而《雇佣条例》第 70 条亦规定，任何雇佣合约条款，如看来会终绝或减少《雇佣条例》所赋予雇员的权利、利益或保障，即属无效。

判头制度在建筑业十分普遍，争议很多时源于部份判头与其雇员没有订立书面雇佣合约和妥善保存工资、工时及出勤纪录。为保障双方的权益，及减少不必要的劳资纠纷，三方小组呼吁：

#### 雇员 –

- 提示雇主签订书面雇佣合约。(请参考夹附的「简易雇佣合约」)
- 填写「工资、工时及出勤纪录表格」，并要求雇主或其代表签名核实。(请参考夹附的「工资、工时及出勤纪录表格」)
- 妥善保存「工资、工时及出勤纪录表格」。
- 记录于各工资期内已放取的有薪年假、病假及法定假日。

#### 雇主 –

- 与雇员签订书面雇佣合约。
- 审核雇员出示的工资、工时及出勤纪录，并签名核实。
- 妥善保存员工的工资、工时及出勤纪录。
- 备存雇员的有薪年假、病假及法定假日纪录。(请参考劳工处出版的《备存工资和雇佣纪录》)

## 辨身份 免争拗

建造业的从业员除了雇员，还有判头和自雇人士。由于「雇员」、「判头」或「自雇人士」各有不同的权责，为避免引起不必要的误会及争拗，三方小组提醒业界从业员必须辨清身份及注意以下事项：

### 建造業「僱員」、「判頭」和「自僱人士」的分別

- 「雇员」可以享有《雇佣条例》及《雇员补偿条例》下的各项权益和保障，例如：法定假日、遣散费/长期服务金及工伤补偿等。
- 「判头」一般会承接公司工程，甚至聘用自己的雇员。「判头」或「自雇人士」并不享有《雇佣条例》及《雇员补偿条例》下的各项权益和保障，他应考虑为工作时发生的意外自行投购有足够保额的个人意外保险。
- 「判头」作为雇主，必须为其雇员购买工伤保险，以承担其在《雇员补偿条例》及普通法下的法律责任。
- 「自雇人士」、「判头」及其雇员都需要为强积金计划供款。

### 良好人事管理要點

从业员 – 工程开始前，必须知道自己究竟是「雇员」还是「判头」或「自雇人士」。



## 雇员 –

- 订立雇佣合约前，必须清楚谁是自己的雇主。如有需要，可以书面要求雇主提供雇用条件的书面资料。
- 如被要求转为「判头」或「自雇人士」，必须审慎地评估所涉及的利弊，因为他可能因此丧失作为雇员的权益。
- 应注意雇主不可以单方面将雇员转为「判头」或「自雇人士」，否则雇员可被视为变相解雇，可向雇主追讨解雇补偿。

## 雇主 –

- 不可以单方面将雇员转为「判头」或「自雇人士」，否则有可能被视为变相解雇，雇员有权追讨解雇补偿。
- 即使雇员被改称为「判头」、「三沙」等，但如果他的工作性质及服务条件并无实质改变，法庭可判定他仍是雇员及可享有法例下的各项权益，而雇主仍须履行他在有关法例下的责任。

## 增认识 保权益 劳资齐努力

除了良好人事管理要点外，要保障彼此的权益，劳资双方均须认识各自在法例下的权益和责任：

在《僱傭條例》及《最低工資條例》下，僱員的權益

- 所有《雇佣条例》适用的雇员，无论是长工、临时工或兼职，亦不论他的工作时数，都可享有下列权益：

- 工资支付的保障 [见第 5 页《准时发薪 劳资开心》]；
  - 法定假日的给予 [见附录(一)]；
  - 职工会会员不受歧视的保障；
  - 遭不合理和不合法解雇时的雇佣保障；
  - 雇主不得指派怀孕雇员担任粗重、危险或有害工作；及
  - 向雇主索取聘用条件资料等。
- 如雇员是按「连续性合约」受雇，便可享有更多权益，例如休息日、有薪法定假日、有薪年假、疾病津贴、产假、侍产假、雇佣保障、遣散费或长期服务金等。
  - 「连续性合约」指雇员受雇于同一雇主连续 4 个星期或以上，而每星期最少工作 18 小时或以上。
  - 根据《最低工资条例》，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的水平。

(如希望进一步了解《雇佣条例》及《最低工资条例》的其他主要条文，可参阅劳工处编印的《雇佣条例简明指南》及《法定最低工资简明指引》)

## 强积金行业计划简介

行业计划是特别为饮食业和建筑业而设的强积金计划。由于这两个行业雇员的流动性较高，不少雇员是按日雇用或雇用期少于 60 日的「临时雇员」，而且工资通常是按日薪计算，所以强积金制度特别设有行业计划，以迎合这两个行业的雇主和雇员的需要。

行业计划能够为饮食业和建筑业的雇主和雇员带来方便，例如当临时雇员在这两个行业中转职，只要新旧雇主都是参加同一个行业计划，就无需因为转职而转换计划。

现在有两间强积金受托人提供行业计划，属于饮食业或建筑业的「临时雇员」，可以预先在这两个行业计划登记开户，取得两个计划的「散工卡」<sup>(注一)</sup>。预先开立两个行业计划帐户的好处，是当雇员转职的时候，如果新雇主都是参加同一个行业计划的话，雇员只须向新雇主出示由行业计划受托人发出的「散工卡」或提供行业计划帐户资料，雇主就可以安排供款，不用开立新帐户，简单快捷。然而，如果雇员自己没有预先开户的话，雇主依然有法定责任，安排雇员加入计划。

虽然行业计划是特别为饮食业和建筑业而设，但法例并没有规定这两个行业的雇主必须参加行业计划。不过，如果雇主选择安排「临时雇员」参加集成信托计划，就无法享受行业计划所提供的便利。

行业计划的供款标准如下：

### 1) 临时雇员

强积金法例内的「临时雇员」，是指年满 18 岁至未满 65 岁，从事建筑业或饮食业，并由雇主按日雇用或雇用期少于 60 日的短期雇员。

---

<sup>(注一)</sup> 有关临时雇员申请由行业计划受托人发出的「散工卡」详情，可浏览强制性公积金计划管理局网页：[www.mpfa.org.hk/mpf-system/types-of-mpf-schemes/industry-schemes#CasualEmployees](http://www.mpfa.org.hk/mpf-system/types-of-mpf-schemes/industry-schemes#CasualEmployees)。

### i) 日薪制的临时雇员

- 行业计划下，雇主需按供款标准(表一)，为日薪制的临时雇员计算及作出供款：

表一

供款标准 <sup>(注二)</sup> (以元为单位)			
每日有关入息(\$)	雇主供款额(\$)	雇员供款额(\$)	双方合共供款额(\$)
低于 280	10	无须供款	10
280 或以上 但低于 350	15	15	30
350 或以上 但低于 450	20	20	40
450 或以上 但低于 550	25	25	50
550 或以上 但低于 650	30	30	60
650 或以上 但低于 750	35	35	70
750 或以上 但低于 850	40	40	80
850 或以上 但低于 950	45	45	90
950 或以上*	50	50	100

\* 这入息组别包含每日最高有关入息水平 (即 1,000 元) 及最高供款额 (即 50 元)。如临时雇员的每日有关入息超过 1,000 元，雇员及其雇主每日的供款仍各为 50 元。

### ii) 非日薪制的临时雇员

- 如以定额周薪或月薪计算工资的临时雇员。
- 供款<sup>(注二)</sup>是按雇员在粮期内的「平均每日有关入息」来计算。雇主须先计算雇员于粮期内的平均每日有关入息，然后查核供款标准(表一)下所属入息组别，以确定适用的每日供款额，最后再把每日供款额乘以供款期内的工作日数，以厘定该周或该月应支付的供款总额。

<sup>(注二)</sup> 此供款标准并不适用于集成信托计划。

$$\text{平均每日有关入息} = \frac{\text{粮期内赚取的有关入息}}{\text{粮期内的工作日数}}$$

每日供款额 = 按照平均每日有关入息查核供款标准(表一)列明的供款额

供款总额 = 每日供款额 x 粮期内的工作日数

- 有关计算「平均每日有关入息」及上述供款的方法及例子，请浏览强制性公积金计划管理局（「积金局」）网页（[www.mpfa.org.hk](http://www.mpfa.org.hk)）。



## 2) 一般雇员

- 建造业及饮食业内亦有连续受雇 60 日或以上的一般雇员(一般称为长工)。如雇主选择安排一般雇员参加行业计划，必须留意他们的供款计算方法与临时雇员不同。
- 雇主及雇员均须按雇员有关入息的 5% 供款，合共为 10%。
- 有关入息设有法定最高及最低有关入息水平，分别是每月 30,000 元及 7,100 元(表二)。

表二

每月有关入息 (\$)	雇主供款额 (\$)	雇员供款额 (\$)
低于 7,100	有关入息 x 5%	无须供款
7,100 – 30,000	有关入息 x 5%	有关入息 x 5%
高于 30,000	1,500	1,500

请注意：强积金的法定最高及最低有关入息水平及供款标准会因应法例的修订而有所改变，有关最新的供款水平及标准，请浏览积金局网页 [www.mpfa.org.hk](http://www.mpfa.org.hk)。



## 法定假日

所有雇员，不论服务年资的长短，均可享有下列法定假日：

- 1月1日
- 农历年初一
- 农历年初二
- 农历年初三
- 清明节
- 劳动节 (5月1日)
- 佛诞
- 端午节
- 香港特别行政区成立纪念日 (7月1日)
- 中秋节翌日
- 重阳节
- 国庆日 (10月1日)
- 冬节或圣诞节 (由雇主选择)
- 圣诞节后第一个周日

由2026年起，法定假日会进一步逐步递增至17天：

年份	新增法定假日	法定假日日数
2026年起	复活节星期一	15
2028年起	耶稣受难节	16
2030年起	耶稣受难节翌日	17

- 如雇员在紧接法定假日之前已按连续性合约 ( 即为同一雇主连续受雇 4 星期或以上，而每星期最少工作 18 小时 ) 受雇满 3 个月，便可享有假日薪酬。
- 如法定假日适逢休息日，应于翌日 ( 并非法定假日、另定假日、代替假日或休息日 ) 补假。

## 查询

查询热线: 2717 1771 (此热线由「1823」接听)

劳工处网址: [www.labour.gov.hk](http://www.labour.gov.hk)



亲临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)



有关职业受伤补偿的查询

雇员补偿科电话 : 2852 3708



## 强制性公积金计划管理局

网址：[www.mpfa.org.hk](http://www.mpfa.org.hk)

地址：九龙观塘巧明街 98 号 The Millennity 1 座 12 楼

电话：2918 0102



## 强积金行业计划核准受托人：

### 东亚银行（信托）有限公司

网址：[www.hkbea.com](http://www.hkbea.com)

地址：九龙观塘道 418 号创纪之城五期东亚银行中心 32 楼

行业计划查询热线：2211 1777



### 银联信托有限公司

网址：[www.bcthk.com](http://www.bcthk.com)

地址：香港皇后大道中 183 号中远大厦 18 楼

银联信托热线：2298 9333



## 工资、工时及出勤纪录表格

雇主名称 :

雇员姓名 : \_\_\_\_\_ (身份证号码 : \_\_\_\_\_ )

工资率 : 底薪每# 天/月/件 \$ \_\_\_\_\_ 加班每# 小时/天/件 \$ \_\_\_\_\_ (# 将不适用者删去)

雇员职位 : \_\_\_\_\_

日期	总工作时数 ((1)+(2))		雇主应付 雇员工资 (a) (\$)	工作地点	总承判商名称	强积金供款		雇员 *实收工资 ((a)-(b)) (\$)	雇主或其代表 签署核实
	工作时数 (1)	加班钟数 (2)				雇主供款 (\$)	雇员供款 (b) (\$)		
总数									

\*实收工资：指扣除强积金雇员供款部份后，雇员收到的工资。

请注意：若雇员在某一时段，同时为多位判头工作，他须同时保存多份工资、工时及出勤纪录。

## 简易雇佣合约

本雇佣合约由 \_\_\_\_\_ (以下简称「雇主」) 与  
\_\_\_\_\_ (以下简称「雇员」) 于 \_\_\_\_\_ 年 \_\_\_\_\_ 月 \_\_\_\_\_ 日

订立，双方同意遵守下列雇佣条款及条件：

1. 受雇日期† 由 \_\_\_\_\_ 年 \_\_\_\_\_ 月 \_\_\_\_\_ 日起生效，  
 直至任何一方终止合约为止  
 定期合约，为期 \_\_\_\_\_ \*天/星期/月/年，至 \_\_\_\_\_ 年 \_\_\_\_\_ 月 \_\_\_\_\_ 日止
2. 试用期†  无  有，试用期为 \_\_\_\_\_ \*天/星期/月
3. 受雇职位 / 部门 \_\_\_\_\_
4. 工作地点 \_\_\_\_\_
5. 工作时间†  
 固定工作时间，每星期 \_\_\_\_\_ 天，  
每天 \_\_\_\_\_ 小时，由 \*上/下午 \_\_\_\_\_ 时至 \*上/下午 \_\_\_\_\_ 时  
及 \*上/下午 \_\_\_\_\_ 时至 \*上/下午 \_\_\_\_\_ 时  
 须轮班，轮班时间，每天工作 \_\_\_\_\_ 小时，  
由 \*上/下午 \_\_\_\_\_ 时至 \*上/下午 \_\_\_\_\_ 时 及 \*上/下午  
\_\_\_\_\_ 时至 \*上/下午 \_\_\_\_\_ 时  
 须轮班，每 \*星期/月 工作 \_\_\_\_\_ 天，总工作时数 \_\_\_\_\_ 小时  
 其他 \_\_\_\_\_  
(请详细说明工作时间的安排及工作时数等)
6. 用膳时间†  固定，由 \*上/下午 \_\_\_\_\_ 时至 \*上/下午 \_\_\_\_\_ 时，\*有/无薪  
 非固定，每天 \_\_\_\_\_ \*分钟/小时，\*有/无薪  
用膳时间 \*属于/不属于 工作时数
7. 休息日†  逢星期 \_\_\_\_\_ 及 \*有/无薪  
 轮休 (每 \*星期/月 \_\_\_\_\_ 天) 及 \*有/无薪  
(雇员每 7 天可享有不少于 1 天休息日)

8. 工资

(a) 工资率† 底薪每 \*小时/天/星期/月 \$ \_\_\_\_\_

另加以下津贴：

膳食津贴每 \*天/星期/月 \$ \_\_\_\_\_

交通津贴每 \*天/星期/月 \$ \_\_\_\_\_

勤工奖 \$ \_\_\_\_\_

( 请详加说明支付条件及计算方法等 )

其他 ( 如佣金、小账 ) \$ \_\_\_\_\_

( 请详加说明支付条件、计算方法及支付日期等 )

(b) 支付日期及  每月壹次，于每月 \_\_\_\_\_ 日支付，工资期由 \_\_\_\_\_ 日至 \*当月/下月 \_\_\_\_\_ 日

工资期†  每月两次，分别

- 于 \*当月/下月 \_\_\_\_\_ 日支付，工资期由 \_\_\_\_\_ 日至 \*当月/下月 \_\_\_\_\_ 日； 及

- 于 \*当月/下月 \_\_\_\_\_ 日支付，工资期由 \_\_\_\_\_ 日至 \*当月/下月 \_\_\_\_\_ 日

每 \* \_\_\_\_\_ 天/ \_\_\_\_\_ 星期 支付一次，工资期由 \_\_\_\_\_ 至 \_\_\_\_\_

9. 超时工作补偿†  以超时工资作偿：

超时工资按每小时 \$ \_\_\_\_\_ 计算

超时工资按 \*正常工资/ \_\_\_\_\_ %正常工资 计算

其他 \_\_\_\_\_

( 请详加说明支付条件及计算方法等 )

以补假作偿： \_\_\_\_\_

( 请详加说明给予条件及计算方法等 )

10. 假期†

雇员可享有：

按《雇佣条例》规定的法定假日

公众假期

另加其他假期 ( 请说明 ) \_\_\_\_\_

11. 有薪年假†

雇员可根据《雇佣条例》的规定享有有薪年假 ( 日数由 7 天至 14 天不等，视乎该雇员受雇年期而定 )。

雇员可根据雇主的规定享有有薪年假 ( 请说明 ) \_\_\_\_\_

12. 产假薪酬†

雇员可根据《雇佣条例》的规定享有产假及产假薪酬。

雇员可根据雇主的规定享有产假及产假薪酬 ( 请说明 ) \_\_\_\_\_

13. 待产假薪酬†

雇员可根据《雇佣条例》的规定享有待产假及待产假薪酬。

雇员可根据雇主的规定享有待产假及待产假薪酬 ( 请说明 ) \_\_\_\_\_

†请在适用的条款加上✓号

\*请将不适用者删去

14. 疾病津贴†  雇员可根据《雇佣条例》的规定享有疾病津贴。  
 雇员在以下情况可根据雇主的规定，享有疾病津贴（请说明）  
(\_\_\_\_\_)

15. 终止雇佣合约 通知期为\_\_\_\_\_ \*天/星期/月 或相等之代通知金（通知期不少于 7 天）。试用期内（如适用）：  
- 第壹个月内：无须给予通知或代通知金  
- 第壹个月以后：通知期为\_\_\_\_\_ \*天/星期/月 或相等之代通知金  
（通知期不少于 7 天）

16. 年终酬金† 雇员每服务满一个酬金期，可领取 \*一笔酬金 \$\_\_\_\_\_ 或 \_\_\_\_\_个月 \*底薪/正常工资。  
酬金期为  
 壹 \*公/农历年  
 指明期间，由\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日至\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日  
支付日期为随后的 \*公/农 历新年前\_天内。

17. 强制性公积金计划† 雇主及雇员依照《强制性公积金计划条例》的规定向强制性公积金计划供款。  
 雇主在强制性供款之上会向强制性公积金计划提供自愿性供款，每月的供款为 \* \$\_\_\_\_\_ / 雇员月薪的 \_\_\_\_\_%。  
 雇员在强制性供款之上会向强制性公积金计划提供自愿性供款，每月的供款为 \* \$\_\_\_\_\_ / 雇员月薪的 \_\_\_\_\_%。

18. 恶劣天气及「极端情况」下的工作安排  
A. 热带气旋警告下的工作安排†  当八号或更高热带气旋警告信号（八号或更高信号）生效期间，雇员需要当值。  
除正常工资外，雇员可获发当值津贴每小时 \* \$\_\_\_\_\_ 或 \_\_\_\_\_% 正常工资。

如接班的雇员因八号或更高信号生效，或因实际困难未能返回工作地点上班，而雇主因运作需要要求上一班的雇员继续当值协助，雇员就延长的工作时间，每小时可获发 \*多于正常工资\$ 或\_\_\_\_\_ %正常工资的津贴。

[在八号或更高信号下，雇主 \*有 / 没有 为雇员提供接送服务，雇员可获发交通津贴 \$\_\_\_\_\_ 或实际的交通费，以较高者计算。]

当八号或更高信号生效期间，雇员无需上班，工资不会受影响。

当八号或更高信号于工作时间结束前\_\_\_\_\_小时或以上取消，而政府并无作出「极端情况」公布<sup>‡</sup>，雇员应尽量在\_\_\_\_\_小时内返回工作岗位。

**B. 「极端情况」下的工作安排 †**  当政府作出「极端情况」公布，雇员需要在「极端情况」生效<sup>‡</sup>期间当值。除正常工资外，雇员可获发当值津贴每小时 \* \$ \_\_\_\_\_ 或 \_\_\_\_\_ %正常工资。

如接班的雇员因「极端情况」生效，或因实际困难未能返回工作地点上班，而雇主因运作需要要求上一班的雇员继续当值协助，雇员就延长的工作时间，每小时可获发 \*多于正常工资\$ \_\_\_\_\_ 或 \_\_\_\_\_ %正常工资的津贴。

[在「极端情况」生效期间，雇主\*有 / 没有 为雇员提供接送服务，雇员可获发交通津贴 \$\_\_\_\_\_ 或实际的交通费，以较高者计算。]

当政府作出「极端情况」公布，「极端情况」生效<sup>‡</sup>期间，雇员无需上班，工资不会受影响。

当「极端情况」于工作时间完结前\_\_\_\_\_小时或以上结束，雇员应尽量在\_\_\_\_\_小时内返回工作岗位。

(注：详情请参考劳工处的《恶劣天气及「极端情况」下工作守则》)

**C. 黑色暴雨警告信号下的工作安排 †**  当黑色暴雨警告信号生效期间，雇员如须额外当值，除正常工资外，雇员可获发当值津贴每小时 \* \$ \_\_\_\_\_ 或 \_\_\_\_\_ %正常工资。

如接班的雇员因黑色暴雨警告信号生效，或因实际困难未能返回工作地点上班，而雇主因运作需要要求上一班的雇员继续当值协助，雇员就延长的工作时间，每小时可获发 \*多于正常工资\$ \_\_\_\_\_ 或 \_\_\_\_\_ %正常工资的津贴。

[在黑色暴雨警告信号生效期间，雇主\*有 / 没有 为雇员提供接送服务，雇员可获发交通津贴 \$\_\_\_\_\_ 或实际的交通费，以较高者计算。]

当黑色暴雨警告信号生效期间，雇员无需上班，工资不会受影响。

当黑色暴雨警告信号于工作时间结束前\_\_\_\_\_小时或以上取消，雇员应尽量在\_\_\_\_\_小时内返回工作岗位。

†请在适用的条款加上✓号

\*请将不适用者删去

19. 其他 雇员可根据《雇佣条例》、《最低工资条例》、《雇员补偿条例》或其他有关条例的条文享有其他权利、利益或保障。

(如适用)另根据\*公司手册/\_\_\_\_\_

公布的其他规则和规章、权利、利益或保障也成为本合约的一部分。

雇主及雇员双方均清楚明白上述各项内容，并同意签字作实。双方均须保存一份合约文本作日后参考。

雇员签名

雇主或代表签名

姓名：\_\_\_\_\_

香港身份证号码：\_\_\_\_\_

日期：\_\_\_\_\_

姓名：\_\_\_\_\_

职位：\_\_\_\_\_

日期：\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
公司印鉴

(附注)

总承包商(大判)名称及地址(如雇员在雇主所属的大判工程地点工作，请填写有关大判的资料)：

(i) \_\_\_\_\_  
工程名称及地点：

工程开展日期及工程编号 (如有)：\_\_\_\_\_

(ii) \_\_\_\_\_  
工程名称及地点： 工程开展日期及工程编号 (如有)：\_\_\_\_\_

(iii) \_\_\_\_\_  
工程名称及地点： 工程开展日期及工程编号 (如有)：\_\_\_\_\_

†请在适用的条款加上✓号

\*请将不适用者删去

## 收集个人资料声明

收集个人资料目的雇员提供的个人资料，将用作与雇佣事宜有关的用途，包括聘用、工资保障、工伤赔偿、强制性公积金供款、终止雇佣合约补偿及雇员在职纪录等。

转告资料予第三者为达致上述目的，雇员的个人资料可能会被转往有关的政府部门，包括劳工处和入境事务处及其他有关机构，如强制性公积金计划管理局、有关工程总承判商和主要指定次承判商，作为查核或存档之用。

### 查询

根据个人资料(私隐)条例，你可以查阅及更改你曾提供给雇主的个人资料。你可与 \_\_\_\_\_ 联络。

(姓名及地址)