

聘用外籍家庭佣工

雇主须知

如你需要聘请外籍家庭佣工(下称「外佣」), 请花一些时间阅读这份单张, 它会帮助你明白在劳工法例及标准雇佣合约下雇主的主要责任, 并且透过一些实用「锦囊」, 教你如何与外佣维系和谐的劳资关系, 助你做个守法又精明的雇主。

本单张扼要说明雇主须留意的主要法例条文和标准雇佣合约的内容, 对有关法例和规定的诠释, 应以该法例及标准雇佣合约的原文为依归。

如欲进一步了解相关法例, 可参考由劳工处编印的《雇佣条例简明指南》、《雇员补偿条例简介》、《雇用外籍家庭佣工实用指南》及《备存工资和雇佣纪录》小册子; 及由入境事务处编印的《从外国聘用家庭佣工指南》。

查询

	电话	网址
《雇佣条例》	2717 1771	http://www.labour.gov.hk
《雇员补偿条例》	(此热线由「1823 电话中心」接听)	
《职业介绍所规例》	2852 3535	
《入境条例》	2824 6111	http://www.immd.gov.hk

2009 年 2 月

在标准雇佣合约下的雇主责任

你必须与外佣签订**标准雇佣合约**(表格 ID407)。此合约是在本港雇用外佣**唯一被认可的合约**，其中的主要内容包括：

必须

- ✓ 根据签订合约时的规定最低工资，向外佣支付不低于该数目的薪金。例如，若你与外佣在**2008年7月10日**或以后签订合约，**规定最低工资为每月港币 3,580 元**。
- ✓ 遵从其它在标准雇佣合约内订明的条款，例如：
 - 提供免费住宿。
 - 如不向外佣提供膳食，须支付膳食津贴。
 - 在合约开始及终结时，提供往返原居地的旅费(包括机票、膳食及交通津贴)。
 - 在外佣受雇期内(但不包括外佣出于自愿及基于个人理由离港期间)提供免费医疗，包括支付诊症、住院及牙科急诊费用。因应是一项规定，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。
 - 在续约时支付旅费让外佣往返原居地放取假期。

不可

- ✗ 擅自或与外佣私下协议，给予外佣低于标准雇佣合约所订定的工资。
- ✗ 要求外佣执行在标准雇佣合约附录「住宿及家务安排」内所规定家务职责以外的工作。
- ✗ 在外佣留港的合约期内要求外佣为其它人士工作。

注意

- ◇ 以上三项行为属刑事罪行，可被检控，一经定罪，可被判罚款及监禁。详情请参考背页的「罚则」。

锦囊

- ◇ 你须同时遵从标准雇佣合约及《雇佣条例》的规定。至于日常工作的要求，你应与外佣商议订定。
- ◇ 你及外佣应各自保存一份已签署的标准雇佣合约，你并应亲自细阅合约的内容。

在《雇佣条例》下的雇主责任

外佣与本地雇员在《雇佣条例》下享有**同等的权益与保障**。雇主为雇员提供的雇佣条件，**不能低于该条例规定的最低标准**。如果你与外佣所订立的雇佣条件，**终止或减少了《雇佣条例》赋予雇员的任何权利、利益或保障**，则该等条款即属无效。

你可以因应所聘用外佣的工作要求和表现，给予比《雇佣条例》及标准雇佣合约更佳的雇佣条件和保障，藉以提升外佣的工作动力，这亦有助于建立良好的雇佣关系。

注意

✧ 雇主如违反《雇佣条例》的规定，例如短付工资、不依法发放法定假日及年假并支付薪酬、非法解雇等，除须向外佣作出金钱补偿外，更会因触犯刑事罪行而被检控。详情请参考背页的「罚则」及《雇佣条例简明指南》。

为了履行你的法定责任和避免误会或纠纷，你应留意：

工资

必须

- ✓ 在工资期完结后或雇佣合约终止后**七天内**向外佣**支付工资**。
- ✓ 备存外佣的工资及雇佣纪录。纪录样本可参考《备存工资和雇佣纪录》小册子。

不可

- ✗ 随意扣除外佣的工资。《雇佣条例》在扣薪方面有严格限制，如因外佣疏忽或失职而引致物品或财物损坏或遗失，你可根据《雇佣条例》的规定扣除工资，但**每次以港币 300 元为限**。其它扣薪的限制请参考《雇用外籍家庭佣工实用指南》。

锦囊

- ✧ 以支票或自动转帐方式支付外佣工资。你亦可因应外佣的要求，以现金支付工资。
- ✧ 向外佣提供工资收据，清楚解释收据内容，在双方同意后请外佣签署确认已收到的款项，并保留收据纪录。**切勿要求外佣在空白的纸张上签署**，以免日后有所争拗。

假期

休息日	<p>必须</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 每七天期间给予外佣最少一天休息日。 ✓ 获得外佣同意才另定休息日，以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天之内。 <p>不可</p> <ul style="list-style-type: none"> ✗ 强逼外佣在休息日工作。
法定假日	<p>必须</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 给予外佣每年12天法定假日^{註1}。 ✓ 如外佣在法定假日之前已受雇满三个月，必须给予外佣该法定假日并支付薪酬。 ✓ 即使外佣受雇未满三个月而未能享有假日薪酬，仍必须让外佣放取该法定假日。 ✓ 如要求外佣在法定假日工作，必须在原定假日之前或之后60天内，安排「另定假日」作为补假。 ✓ 如果法定假日适逢是外佣的休息日，你必须在休息日翌日补假给外佣。 <p>不可</p> <ul style="list-style-type: none"> ✗ 以款项代替任何法定假日，而不安排「另定假日」作为补假。换言之，不可以金钱代替发放法定假日，即所谓「买假」。
年假	<p>必须</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 当外佣工作满12个月后，按以下比率计算给予有薪年假： <ul style="list-style-type: none"> ➢ 在服务年期满第一年及第二年后，每年给予外佣七天有薪年假；以及 ➢ 由第三年开始，将给予外佣的有薪年假日数按年递增一天，最多增至每年14天。 ✓ 如年假期内适逢休息日或法定假日，该日应视作年假，而你必须为外佣另定休息日或法定假日。 <p>不可</p> <ul style="list-style-type: none"> ✗ 以款项代替发放年假。(但外佣可以选择接受款项代替部分年假，不过祇限于超逾10天的年假部分。)

^{註1}：法定假日指1月1日、農曆年初一至年初三、清明節、勞動節(5月1日)、端午節、香港特區成立紀念日(7月1日)、中秋節翌日、重陽節、國慶日(10月1日)、及冬節或聖誕節(僱主可二擇其一)。

注意

- ◇ 休息日、法定假日和有薪年假是不同的假期，不能互相取代。
- ◇ 将外佣放取假日的安排及补偿纪录妥善保存。

锦囊

- ◇ 外佣可自愿在休息日为雇主工作。若外佣愿意在某个休息日工作，你应预先就补偿安排与外佣达成协议。
- ◇ 尽早与外佣就放取法定假日或年假的安排达成共识，以配合双方的需要。
- ◇ 避免经常调动外佣的假期，因为让外佣在假期休息有助恢复体力，减少工作失误；你亦不必为日后安排补假而大伤脑筋。

疾病津贴及生育保障

疾病津贴	<p><u>必须</u></p> <p>✓ 在下列情况下，必须在正常发薪日向外佣支付其每日平均工资的五分之四作为疾病津贴：</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 已累积足够的有薪病假^{註2}； ➤ 放取病假的日数不少于连续四天；以及 ➤ 能出示适当的医生证明书。
生育保障	<p><u>必须</u></p> <p>✓ 如符合以下条件，必须给予外佣 10 星期的有薪产假，产假薪酬相等于每日平均工资的五分之四，并在正常发薪日支付：</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 在所订定的产假开始前外佣已受雇满 40 星期； ➤ 经医生证明书证实怀孕，并已向你递交怀孕的通知；以及 ➤ 在你提出要求下，已向你递交医生证明书，说明其预产期。
<p><u>锦囊</u></p> <p>◇ 为外佣购买适当的医疗保险，以支付外佣的诊症、住院及牙科急诊费用。</p>	

^{註2}：外傭是按連續性合約受僱的，在最初受僱的 12 個月內，每服務滿 1 個月便可累積 2 天有薪病假；之後每服務滿 1 個月可累積 4 天。有薪病假最多可累積至 120 天。

终止雇佣合约

<p>必须</p> <ul style="list-style-type: none">✓ 根据标准雇佣合约的规定，给予外佣一个月的书面通知或支付一个月代通知金以终止雇佣合约(惟外佣犯严重过失除外)。✓ 如终止外佣的雇佣合约，一般须支付：<ul style="list-style-type: none">➢ 任何未发放的工资；➢ 代通知金（如适用）；➢ 用以代替未曾放取的年假的工资；➢ 长期服务金/遣散费（如适用）；以及➢ 其它根据雇佣合约须支付给外佣的款项，例如提供旅费、膳食及交通津贴等。
<p>注意</p> <p>◇ 若外佣故意不服从雇主合法合理的命令、行为不当、欺诈、不忠实或惯常疏忽职责，雇主可作出实时解雇而无须预先通知或给予代通知金。但请注意，实时解雇是严重的纪律处分，只有在外佣犯了非常严重的过失或经多次警告仍不改善的情况下才适用。如有争拗或外佣提出补偿申索，实时解雇的理据是否充分，须由法庭作出裁决。</p>
<p>锦囊</p> <p>◇ 外佣由外地来港，因文化或习惯上的差异，未必能在短期内适应新工作环境。加上外佣全职留宿你的家中，大家也需要时间适应及磨合。雇佣双方应互谅互让，坦诚沟通，以维持融洽的关系。</p>

终止雇佣合约的限制

生育保障	雇主不可解雇已证实怀孕及已发出怀孕通知的雇员。
有薪病假期间	雇主不可在雇员的有薪病假期间解雇雇员。
向当局提供证据或资料	雇主不可由于雇员曾在有关执行劳工法例、工业意外或违反工作安全规例而进行的法律程序中提供证据或向进行查讯的公职人员提供资料而解雇雇员。
参加工会活动	雇主不可因雇员参与职工会或职工会的活动而解雇雇员。
工伤期间	雇主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，不可解雇雇员。

遣散费/长期服务金

<u>必须</u>	
遣散费	✓ 给予遣散费，如果外佣： <ul style="list-style-type: none"> ➢ 在遭解雇前已连续为你工作不少于 24 个月；以及 ➢ 因裁员而遭解雇，或在雇佣合约届满后，因裁员理由而未获续约。
长期服务金	✓ 给予长期服务金，如果外佣在雇佣合约终止前已连续为你工作不少于 5 年，并且： <ul style="list-style-type: none"> ➢ 非因严重行为不当或裁员而遭解雇或不获续约； ➢ 因健康理由而辞职，并能出示适当的医生证明书证明永久不适宜担任现时的工作； ➢ 因年老（即 65 岁或以上）而辞职；或 ➢ 于在职期间死亡。
<u>注意</u> <ul style="list-style-type: none"> ◇ 遣散费或长期服务金的计算方法相同，款额相等于： 一个月的工资 x 2/3 x 服务年资 ◇ 未足一年的服务年期则按比例计算。 ◇ 若符合相关条件，外佣在同一时间只可享有遣散费或长期服务金其中一项。 	
<u>锦囊</u> <ul style="list-style-type: none"> ◇ 如有需要，宜为支付遣散费或长期服务金预先作好准备。 	

在《雇员补偿条例》下的雇主责任

必须

- ✓ 为外佣投购工伤补偿保险，以承担在《雇员补偿条例》及普通法方面的法律责任。
- ✓ 在工伤意外发生后或外佣患上职业病后的 14 天内以指定的表格向劳工处呈报。
- ✓ 依时向雇员支付法定补偿。工伤病假钱的款额，应为外佣遭遇意外时每月收入与暂时不能工作期间每月收入差额的五分四。

在职业安全及健康方面雇主应注意的事项

- ✧ 须留意外佣进行家务工作时的安全，例如提醒外佣抹窗时切勿打开窗花，或靠着窗花或玻璃工作；切勿把身体伸出窗外，并应使用适当工具协助。
- ✧ 另外，外佣应使用适当的梯具进行高处的工作；提举重物时应保持腰背挺直；接触禽鸟及生肉和处理排泄物后应立即洗手；及在使用清洁/消毒剂前阅读使用说明，和带上个人防护用具。
- ✧ 有关家务工作的安全及健康须知，可参考由职业安全健康局编印的《家务助理员之安全健康要点》，或致电职安热线 2739 9000 向职业安全健康局查询。

罚则

以下扼要列出在《雇佣条例》、《雇员补偿条例》及《入境条例》下的主要罪行及一经定罪的最高刑罚：

<u>罪行</u>	<u>最高刑罚</u>
◆ 故意及无合理辩解而不依时支付或短付工资给外佣	罚款港币 35 万元及监禁 3 年
◆ 非法扣减外佣工资	罚款港币 10 万元及监禁 1 年
◆ 不依法例为外佣投购工伤补偿保险	罚款港币 10 万元及监禁 2 年
◆ 指派外佣为合约上所订明的雇主以外的其它人士工作，或指派外佣担当非家务职责	罚款港币 5 万元及监禁 2 年
◆ 向入境事务处职员作出虚假陈述或申述，在标准雇佣合约上声称会支付规定最低工资，但在聘用外佣期间短付工资(任何人士协助、教唆、怂使或促致另一人犯罪，亦属触犯同一罪行)	罚款港币 15 万元及监禁 14 年

注意

◇ 以上只列出在《雇佣条例》、《雇员补偿条例》及《入境条例》下的一些主要罪行和罚则。至于在这些条例下的其它罪行和罚则，或其它有关法例的罪行和罚则，本单张未能一一尽录，详尽请参考有关法例。

雇主必须留意，切勿以身试法！