

暑期工 雇佣条例须知



劳工处

一简介一

每年暑假均有不少同学寻找暑期工，借此吸取工作经验，或赚取零用钱。由于同学大多都是首次踏足社会工作，对劳工法例不太熟悉，我们希望借着这小册子，向这些同学介绍暑期工须留意的《雇佣条例》主要条文，让同学们更了解自己的雇佣权益与责任，避免遭到雇主拖欠薪金，或与雇主产生不必要的纠纷。这小册子简要地列举了《雇佣条例》的重点，同学如想了解更多有关该条例的资料，可参阅劳工处编印的「《雇佣条例》简明指南」。若有不明白的地方，欢迎你们随时向本处查询（详情请参阅本小册子最后的「查询」部分）。

劳工处
劳资协商促进科

1.

《雇佣条例》与暑期工





《雇佣条例》与暑期工

- 《雇佣条例》（香港法例第57章）订定政府以外机构在雇佣条件方面，必须达到的标准。除法例指明的若干人士外，该条例适用于所有雇员。
- 《雇佣条例》并没有将雇员区分为「暑期工」或「非暑期工」。暑期工如属于雇员身份，便可享有《雇佣条例》所赋予的福利和保障。
- 不论雇员的工作时数，所有《雇佣条例》适用的雇员均可享有基本的保障，例如工资的支付、扣薪的限制及法定假日的给予等。
- 雇员如受雇于同一雇主连续4星期或以上，每星期工作18小时或以上，他的雇佣合约便属「连续性合约」，可享有更多权益，包括休息日、有薪年假、法定假日薪酬和疾病津贴。

2.

雇佣合约及 非雇佣性质的合约





雇佣合约

- 劳资双方可自行订立合适的雇佣条款，但按《雇佣条例》的规定，任何雇佣合约的条款，如有终止或减少该条例所赋予雇员的权利、利益或保障的含意，即属无效。
- 雇佣合约可以书面或口头方式订立。如雇主与雇员订立书面雇佣合约，《雇佣条例》规定雇主须将一份合约副本给予雇员参考及保存。
- 即使劳资双方没有签订书面合约，所有《雇佣条例》适用的雇员仍然受到《雇佣条例》的保障。
- 同学与雇主在订立雇佣合约前，应清楚知道雇主的正确名称，并了解有关的合约条款，包括工资率、工作时间、超时工作津贴及其他津贴、工资期、有否试用期、休息日的安排、发薪安排和终止合约所需通知期等。
- 日后雇主如欲更改合约条款及工作性质，同学在接受有关更改前，应先向雇主了解转变的详情。如有任何疑问，应尽快与家长商量，或向劳工处查询。



非雇佣性质的合约

- 一些行业或机构，可能会要求同学以自雇人士的身分承担工作，由于《雇佣条例》并不适用于自雇人士，因此同学们在入职前，必须问清楚及了解自己是雇员还是自雇人士，以确保权益。如有任何疑问，应尽快与家长商量，或向劳工处查询。

3.

工资的支付





工资的支付

- 准时发薪给雇员是雇主的法定责任。所有雇员，不论他们被聘用的名称是全职或兼职雇员、暑期工、散工或替工，也不论他们的工作时数，雇主均须准时支付工资给他们。
- 在每段工资期届满后或雇佣合约终止后，雇主便应尽快支付工资给雇员，但在任何情形下，都不应迟于工资期届满后或雇佣合约终止后7天之内。除非有相反证明，否则工资期须当作为1个月。
- 雇员如被拖欠工资，应尽快到工作地点附近的劳资关系科分区办事处(详情请参阅本小册子最后的「查询」部分)，寻求协助。
- 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。
- 雇主只可在法例特定的情况下(如雇员缺勤)扣除雇员的工资，而法例亦有订明可扣除的总额。雇主如非法扣减工资，可被检控，一经定罪，最高可被罚款10万元及监禁1年。

4.

休息日、法定假日、疾病津贴及有薪年假





休息日

- 雇主必须为按「连续性合约」受雇的雇员安排每7天不少于1天的休息日。
- 在雇员同意下，雇主可另定休息日，代替原来的休息日。另定休息日须安排在同1个月内的原定休息日之前，或在原定休息日后的30天内放取。
- 除非因工厂设备故障或任何紧急事故，否则雇主不得强迫雇员在休息日工作。如雇主要求雇员在休息日工作，必须在原定休息日后的30天内安排另定休息日。



法定假日

- 不论工作时数及服务年资的长短，雇员每年均可以享有14天法定假日，而每年五月至十月的法定假日一般包括：
 - 劳动节 (五月一日)
 - 端午节
 - 中秋节翌日
 - 重阳节
 - 佛诞
 - 香港特别行政区成立纪念日 (七月一日)
 - 国庆日 (十月一日)
- 雇员在紧接法定假日前已按「连续性合约」受雇满3个月，更可享受法定假日薪酬。

4.

休息日、法定假日、 疾病津贴及有薪年假



疾病津贴

- 按「连续性合约」受雇的雇员如已累积足够的有薪病假日，并放取不少于连续4天的病假及：
 - 出示适当的医生证明书；或
 - 就因遵守按第599章《预防及控制疾病条例》施加的指定防疫规定的活动限制要求而缺勤，雇员须出示有关要求的证明^(注1)，
便可在病假日享有相等于每日平均工资五分之四的疾病津贴。
- 雇员在最初受雇的12个月内，每受雇满1个月可累积2天有薪病假；之后每月可累积4天。有薪病假可在整个受雇期间持续累积，但在任何时间不得超过120天。
- 除因雇员犯严重过失而将其即时解雇外，雇主不可在雇员放取有薪病假期间解雇该雇员。

注1：适用于2022年6月17日或之后雇员因遵守活动限制要求而缺勤所放取的病假，而施行活动限制要求的指定防疫规定订明于《雇佣条例》附表12第1部。有关要求的证明是指政府发出的书面或电子形式文件，或电子数据。相关证明须显示雇员姓名或足以识辨雇员身份的资料、活动限制要求的种类，及该限制有效期的开始及结束日期。



有薪年假

- 雇员按「连续性合约」受雇满12个月，便可享有有薪年假。有薪年假日数按年资由7天递增至最高14天。
- 在终止雇佣合约时，按「连续性合约」受雇的雇员如受雇满3个月但不足12个月，除因犯严重过失而遭即时解雇外，雇主须支付按比例计算的年假薪酬给雇员。

5.

终止雇佣合约





终止雇佣合约

- 雇主或雇员在终止雇佣合约时，须给予对方适当的通知期或代通知金。所需的通知期如下：

雇佣情况		通知期	
在试用期内	试用期内的首个月	无需通知期	
	试用期内的第一个月后	雇佣合约有明确规定	依照合约订明的通知期，但不少于7天
		雇佣合约无明确规定	不少于7天通知
无试用期/ 完成试用期的 连续性合约*	雇佣合约有明确规定	依照合约订明的通知期，但不少于7天	
	雇佣合约无明确规定	不少于1个月通知	

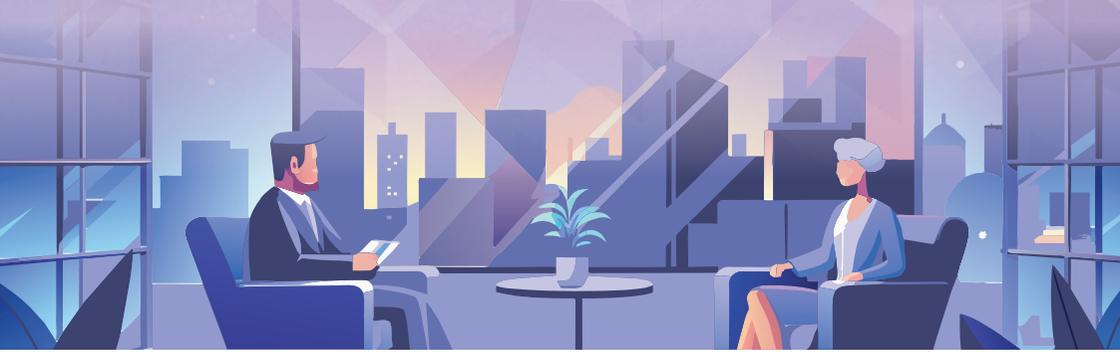
*无试用期/完成试用期的非连续性合约，所需的通知期则为议定的期限。

- 代通知金 - 任何一方亦可根据《雇佣条例》的规定，给予对方相等于通知期的工资，以终止雇佣合约。
- 在法例规定的特殊情况下，例如雇员触犯严重过失或雇员合理地恐惧身体会受到暴力或疾病的危害，雇主或雇员可以即时终止雇佣合约，而无须预先通知对方或给予代通知金。
- 同学应留意，除法例规定的特殊情况外，如果你想与雇主终止雇佣合约，应依照雇佣合约及《雇佣条例》的有关条款预先给予对方通知期，否则便须支付代通知金予雇主作为补偿。

6.

重点提示





重点提示

- 入职前，应该了解与聘用者或聘用机构是否存有雇佣关系。
- 与雇主订立雇佣合约前，应先了解合约条款及细节，例如薪酬福利及双方终止合约所需的通知期限等。如有任何疑问，应与家长商量，或向劳工处查询。
- 雇佣合约可以书面或口头方式订立，即使没有与雇主签订书面合约，所有《雇佣条例》适用的雇员仍然受《雇佣条例》的保障。
- 《雇佣条例》并没有将雇员区分为「暑期工」或「非暑期工」，暑期工如属于雇员身分，便可享有《雇佣条例》所赋予的福利和保障。
- 如雇主打算更改合约条款及工作性质，同学在考虑接受有关的更改前，应先向雇主了解有关转变的详情。如有任何疑问，应尽快与家长商量，或向劳工处查询。
- 同学应了解他们的雇佣合约是否受《最低工资条例》的保障，详情可参阅由劳工处出版的《法定最低工资：雇主及雇员参考指引》。

查詢

查詢熱線：

2717 1771 (此熱線由「1823」接听)

勞工處網頁：

www.labour.gov.hk

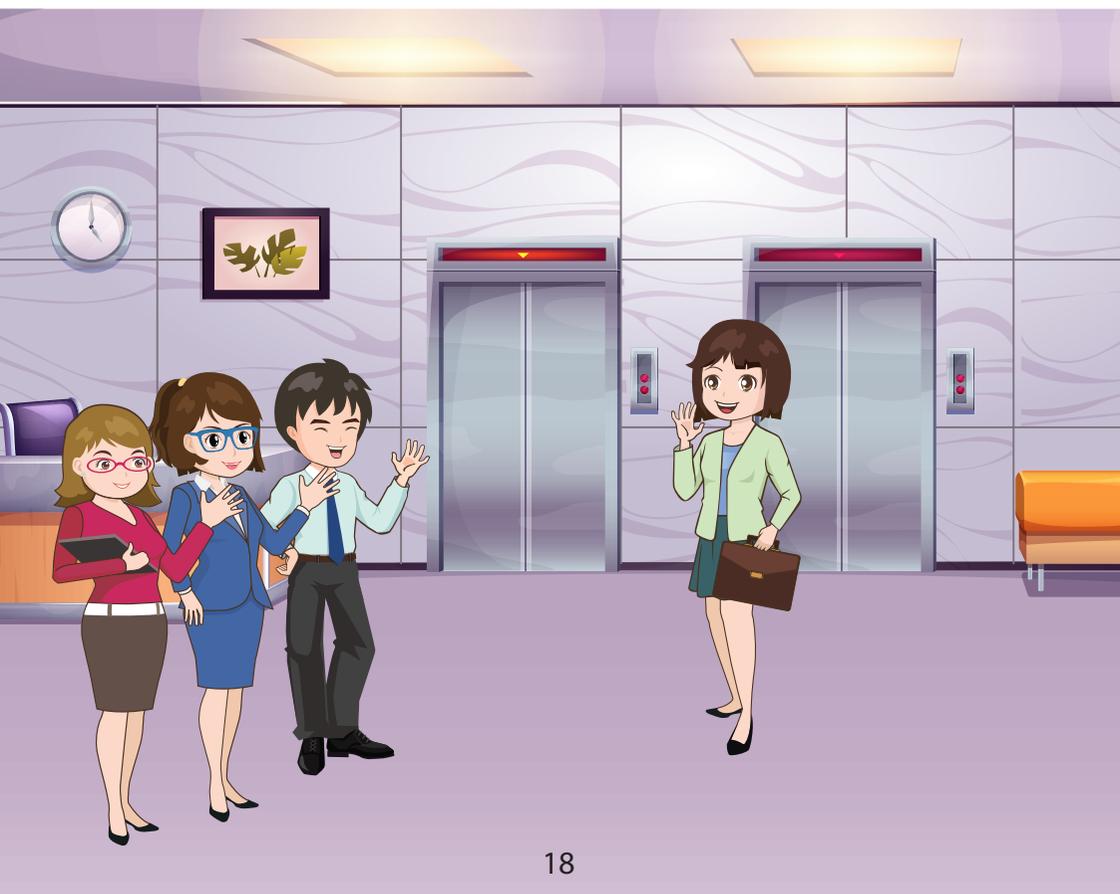


勞資關係科各分區辦事處網頁：

<https://www.labour.gov.hk/chs/tele/lr1.htm>



本小册子以浅白的文字，简述《雇佣条例》与暑期工有关的主要条文。对法例的诠释，应以法例原文为依归。如欲知道更多有关《雇佣条例》的资料，可参阅本处出版的「《雇佣条例》简明指南」，或向本处查询。





劳工处



查询热线
2717 1771

劳工处网页
www.labour.gov.hk