

# 僱用外籍家庭傭工實用指南 – 外籍家庭傭工及其僱主須知

## 目錄

前言

### 第 1 章

開始僱傭關係時須注意的事項

### 第 2 章

發還傭工申請證件的費用

### 第 3 章

支付及扣除工資

### 第 4 章

休息日、法定假日及有薪年假

### 第 5 章

醫療和疾病津貼

### 第 6 章

生育保障

### 第 7 章

終止僱傭合約

### 第 8 章

遣散費及長期服務金

### 第 9 章

僱傭保障

### 第 10 章

提供旅費、膳食及交通津貼

### 第 11 章

查詢及投訴

### 附錄 I

僱傭合約(適用於從外國聘用的家庭傭工)(參考樣本)

### 附錄 II

發還申請來港工作的文件費用收據(參考樣本)

### 附錄 III

工資收據(參考樣本)

### 附錄 IV

終止合約通知書(參考樣本)

### 附錄 V

在合約屆滿或終止時所付款項的收據(參考樣本)

附錄 VI  
查詢

## 前 言

本指南扼要地說明外籍家庭傭工及其僱主的權利及義務，並解答僱傭雙方一些經常提出的問題。

外籍家庭傭工同樣享有《僱傭條例》下所賦予的福利及保障。至於僱用條件及法例條文的詳情，勞資雙方應參考聘用外籍家庭傭工的標準僱傭合約（表格 ID 407）。對於本指南所說明的條文，《僱傭條例》乃是唯一的依據，而法院則是詮釋法律條文的權威。

（本指南以英文、中文、菲律賓文、印尼文及泰文印製。如英文版本的内容與其他語文翻譯本有分別，應以英文版為準。）

## 第 1 章：開始僱傭關係時須注意的事項

### 僱主及傭工問

#### 問 1.1 外籍家庭傭工及其僱主有甚麼權利及責任？

答 外籍家庭傭工及其僱主的基本權利及責任載列於聘用外籍家庭傭工的標準僱傭合約（表格 ID 407）（附錄 I）內。此外，《僱傭條例》的所有規定亦適用於僱主及傭工。

#### 問 1.2 如傭工與僱主違反了載列於標準僱傭合約內的條款和條件，可能會受到懲罰？

答  
(請同時參閱指南內第 1.1, 1.4, 1.5, 1.8 及 1.9 條問與答)

- ☆ 就 2003 年 4 月 1 日或以後收到有關僱用外籍家庭傭工的申請，入境事務處會規定有關的傭工及其僱主須簽署一份承諾書（僱主的承諾書在「申請海外傭工」表格（ID(C)407K）的 C 部），向政府保證會嚴格遵守傭工的逗留條件、工資水平、在僱主住所留宿和住宿規格的規定。
- ☆ 違反承諾書條款的傭工有可能被拒絕再次在香港工作；而違反承諾書條款的僱主，他將來再次申請僱用外籍家庭傭工時，亦有可能被拒絕。
- ☆ 切勿輕易接受別人遊說，在僱用外籍家庭傭工的申請表和標準僱傭合約內提供虛假資料，或以串謀和欺騙的手法，意圖以低於標準僱傭合約內訂明的工資聘用外籍家庭傭工。曾有僱主向入境事務處虛報外傭工資，最後被判即時入獄 4 個月及向外傭繳付所欠工資。僱主應依照標準僱傭合約上所列的工資支付傭工工資，違者會被檢控，切勿以身試法。
- ☆ 此外，如僱主或傭工觸犯了《僱傭條例》或《入境條例》的規定，他們可被刑事檢控。

### 僱主問

#### 問 1.3 當傭工到達香港開始工作時，我必須注意些甚麼？

答 ☆ 你必須根據標準僱傭合約所規定的款額，支付傭工來香港

途中每天的膳食及交通津貼。你亦必須向傭工發還辦理各種必要文件的費用。請參閱第 2 章。

- ☆ 你應該向傭工解釋她的職責。這些職責必需是僱傭合約附錄「住宿及家務安排」\*內所規定的家務職責。
- ☆ 你必須訂定支付工資給傭工的日期。請參閱第 3 章。
- ☆ 你必須指定傭工的休息日。請參閱第 4 章。
- ☆ 你必須跟傭工協定會否在僱用期間提供膳食。如提供膳食，膳食必需是免費的。如果你不準備提供膳食，便須根據標準僱傭合約所簽定的款額，每月向傭工支付膳食津貼。
- ☆ 你必須根據《僱員補償條例》的規定，為傭工投購工傷補償保險。如果你沒有這樣做，即屬違法，可被罰款及監禁。

#### 問 1.4 我可否跟傭工訂立另一份僱傭合約？

答 不可以。聘用外籍家庭傭工的標準僱傭合約（表格 ID 407）是本港所有外籍家庭傭工唯一的正式僱傭合約。僱主及傭工私自訂立的任何其他僱傭合約在香港並不能執行。

#### 問 1.5 我可否指派傭工為其他人士工作或擔當家務以外的職責？

答 不可以。僱主如指派傭工為簽證上指定的僱主以外的其他人士工作或指派傭工擔當家務以外的職責，即屬違反《入境條例》的規定，可能會被檢控。

### 傭工問

#### 問 1.6 當我開始為僱主工作時，須注意甚麼？

- 答
- ☆ 你應該出示辦理有關證件費用的收據，以便僱主發還該等費用給你。
  - ☆ 你亦應該要求僱主解釋你的職務，及了解僱主的要求。你應擔當僱傭合約附錄「住宿及家務安排」\*內所規定的家務職責。

**問 1.7 我可否在僱主住所以外的地方居住？**

答 不可以。你必須按標準僱傭合約第 3 條的規定，在僱主的住址工作及居住。你的僱主必須按照僱傭合約附錄「住宿及家務安排」內所規定的標準，為你提供免費住宿。

*（如有關在外間住宿的安排在 2003 年 4 月 1 日前得到入境事務處處長批准，只要有關僱主一直僱用外籍家庭傭工（當中不可以中斷超過 6 個月），則其傭工仍可在僱主住所以外的地方住宿。）*

**問 1.8 在僱主同意的情況下，我可否擔任兼職工作？**

答 不可以。根據《入境條例》的規定，你若受僱於簽證上指定的僱主以外的其他人士，即屬違法。你可能會因違反逗留條件而被檢控和遣送離境。如果你因此被遣送離境，通常將不再獲准來香港當傭工。

**問 1.9 如果僱主指派我為其他人士工作或擔任家務以外的職責，我應該怎樣辦？**

答 你應向入境事務處調查科舉報。

---

\*僱用外籍家庭傭工的標準僱傭合約包括「住宿及家務安排」。「住宿及家務安排」說明住宿的標準以及由傭工擔當的家務職責的詳情。

## 第 2 章：發還傭工申請證件的費用

### 僱主問

#### 問 2.1 按照僱傭合約的規定，我須發還甚麼費用給傭工？

- 答 ☆ 按照僱傭合約的規定，你須負擔傭工因來港工作所需辦理證件的費用。在一般情況下，傭工會先繳付該等費用。你在收到傭工遞交的有關收據後應盡快發還該等款項及要求傭工簽署確認，並保留收據作為證明。
- ☆ 以菲律賓籍傭工為例，你可能要支付以下費用：
- POEA（由菲律賓政府徵收作為處理出境許可證及傭工出國前強制參加的簡介會的費用）
  - 強制性保險
  - 驗身費
  - 核實費用（由香港的菲律賓總領事館收取）
  - 簽證費（由入境事務處收取）

向菲律賓籍傭工發還費用收據的樣本刊載於附錄 II。

#### 問 2.2 當我和傭工續約時，須支付甚麼費用？

- 答 你須向傭工支付由有關領事館在香港收取的核實再次聘用合約的費用，入境事務處收取的費用，以及載列於標準僱傭合約第 8 條內，傭工因續約而需辦理證件的其他費用。

#### 問 2.3 假如傭工是經由香港職業介紹所聘請的，我是否仍須要將辦理有關證件的費用支付給傭工？

- 答 這須視乎職業介紹所是否承諾為你支付該等費用及你的傭工有沒有支付當中任何所需款項。如你支付予職業介紹所的款項已包括傭工辦理證件的費用，便應向職業介紹所索取有關收據，作為證明。

## 第 3 章：支付及扣除工資

### 僱主問

**問 3.1 我可否與傭工達成協議，支付較規定最低工資為低的薪金？現行的規定最低工資為何？**

- 答 ☆ 僱主不可以與傭工協議，支付低於規定最低標準的工資。入境處處長在審批輸入外籍家庭傭工的申請時，是根據所提交的資料，其中包括僱主同意支付不少於規定最低工資的薪金。僱主不依標準僱傭合約而短付工資，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款港幣 35 萬元及監禁 3 年。同時，僱主亦會觸犯向入境事務處職員作出虛假陳述及串謀欺詐罪等嚴重罪行。任何人士向入境事務處職員作出虛假陳述，即屬違法，一經定罪，最高可被罰款港幣 15 萬元及監禁 14 年。任何人士被裁定串謀欺詐罪，最高可被監禁 14 年。
- ☆ 政府會定期檢討規定最低工資。在 2008 年 7 月 10 日或以後訂立的標準僱傭合約，適用的規定最低工資為每月港幣 3,580 元。在這日期之前訂立的合約，僱主必須於整個合約期內支付予其傭工不少於標準僱傭合約上所訂明的工資。

**問 3.2 我應該以甚麼方式支付工資給傭工？**

- 答 ☆ 你最好以支票或自動轉帳方式支付工資給傭工。不過，你必須得到傭工的同意才可以用上述方式支付工資。否則，你須以現金支付工資。
- ☆ 你應該保留支付工資的記錄，例如有關的銀行結算單。你亦應準備工資及膳食津貼的收據，並要求傭工簽署確認已收到款項。工資收據的樣本刊載於附錄 III。

**問 3.3 我應在何時支付工資給傭工？**

- 答 ☆ 僱主每月最少須支付一次工資給傭工。傭工的工資在工資期最後一天完結時到期支付。你應盡早向傭工支付工資，

但無論如何不可遲於工資期完結後 7 天支付有關的工資。

- ☆ 如果你想更改工資期及發薪的日子，應先通知僱工，並清付所有尚欠的工資。

例如，僱工在 3 月 1 日開始工作。如你想把工資期改為每月的 16 號起計，便應在 3 月 15 日後的 7 天內，支付僱工在這日之前已賺取的 15 天工資（即 1 號至 15 號期間的工資），然後在 4 月的新發薪日發薪。

### **僱工問**

#### **問 3.4 在僱主支付工資時，我需要注意些甚麼？**

答 你應核實獲支付的款額是否正確。如款額無誤，便應在僱主準備的收據上簽署，確認已收妥款項。

#### **問 3.5 如僱主支付的款額少於我應獲得的工資，我應怎麼辦？**

答 如款額少於僱傭合約上列明的數額，你應向僱主查詢是否計算錯誤。你絕不應簽署確認收到任何未獲支付的工資。如僱主沒有為短付工資作出合理解釋，你應立即向勞工處勞資關係科分區辦事處求助（請參閱第 11 章）。

### **僱主及僱工問**

#### **問 3.6 如僱工損壞僱主的物品，僱主可否扣除工資作為賠償？僱主還可從僱工的工資中扣減那些款項？**

答 ☆ 如因僱工犯錯或疏忽而引致僱主的物品或財物受到損壞或遺失，僱主可按值扣除工資作賠償，但每次以 300 元為限。此外，在這些情況下扣除的工資總額，亦不得超過僱工在該工資期所得工資的四分之一。

- ☆ 在下列情況下，僱主亦可扣減僱工的工資：

- 僱工缺勤，但只能扣除實際缺勤時間的工資；

- 僱主預支或多付給傭工的工資，可按數扣除，但不得超過傭工在該工資期所得工資的四分之一；
- 僱主借給傭工的款項，但必須獲得傭工的書面同意；以及
- 僱主根據任何法例的規定或獲法例授權，可扣除傭工的工資。

除非得到勞工處處長的書面批准，否則各項扣除的工資總額，除缺勤而扣除的數額外，不得超過傭工在該工資期所得工資的一半。

### 問 3.7 僱主如果沒有依時向傭工支付工資，會有甚麼後果？

- 答 ☆ 僱主如果未能在工資期屆滿後的 7 天內支付工資，他
- 須就欠薪支付利息給傭工；以及
  - 可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 35 萬元及監禁 3 年。
- ☆ 傭工如果在工資到期支付後的 1 個月內仍未獲發工資，可當其僱傭合約已被僱主在不給予通知的情況下終止。在這情況下，僱主須向傭工支付解僱代通知金及其他終止僱傭合約的款項（請參閱第 7 章）。

### 問 3.8 僱主可否從外籍家庭傭工的工資中扣除應繳付的僱員再培訓徵款（由 2003 年 10 月 1 日開始徵收）？

- 答 ☆ 外籍家庭傭工的僱主須向入境事務處處長繳付僱員再培訓徵款，有關徵款並非由傭工繳付。
- ☆ 無論如何，僱主都不能從傭工的工資中扣除全數或部分應繳付的僱員再培訓徵款。這種扣除傭工工資以繳付徵款的做法違反《僱傭條例》，有關的僱主可被檢控，一經定罪，可被罰款 10 萬元及監禁 1 年。

## 第 4 章：休息日、法定假日及有薪年假

### 僱主及傭工問

問 4.1 根據《僱傭條例》的規定，外籍家庭傭工有權享有甚麼假期？

答 ☆ 根據《僱傭條例》的規定，外籍家庭傭工有權享有下列假期：

- 休息日；
- 法定假日；以及
- 有薪年假。

☆ 根據標準僱傭合約的規定，如僱主與傭工續約，傭工必須在新合約生效前，返回其原居地放取不少於 7 天的休假，費用由僱主支付。

☆ 僱主與傭工經常就假期薪酬及僱主有否給予假期的問題發生爭拗。僱主應妥為保存假期及工資記錄，以免日後發生爭執。

### 休息日

### 僱主問

問 4.2 我應怎樣為傭工指定休息日？

答 ☆ 你應在每 7 天期間給予傭工最少 1 天休息日。休息日是連續不少於 24 小時的期間。

☆ 休息日應由你指定，並可分為固定性和非固定性。若休息日為非固定性，你必須在每月開始之前，將休息日的日期通知傭工。

#### 問 4.3 我可否要求傭工在休息日工作？

答 ☆ 不可以。除非發生不能預見的緊急事故，僱主不得要求傭工在休息日工作。你若強逼傭工在休息日工作，即屬違反《僱傭條例》的規定。

☆ 不過，若傭工同意，你可另定休息日，代替原來指定的休息日。另定休息日須安排在同一個月內的原定休息日之前，或在原定休息日後的 30 天內。

#### 問 4.4 傭工在休息日返回住所後，我可否要求他/她工作？

答 你不應強迫傭工在休息日工作。不過，傭工可自願在休息日工作。

### 法定假日

#### *僱主及傭工問*

#### 問 4.5 傭工工作多久才可享有法定假日？

答 ☆ 所有外籍家庭傭工，不論服務年資的長短，都有權享有下列每年 12 天的法定假日：

- 一月一日；
- 農曆年初一；
- 農曆年初二；
- 農曆年初三；
- 清明節；
- 五月一日；
- 端午節；
- 中秋節翌日；
- 重陽節；
- 冬節或聖誕節(由僱主選擇)；
- 七月一日； 以及

➤ 十月一日。

☆ 僱工如在法定假日之前已獲僱主連續僱用滿 3 個月，便可享有該假日的假日薪酬。

### **僱主問**

**問 4.6 我可否要求僱工在法定假日工作？**

答 可以。不過，你必須：

- 預先給予僱工不少於 48 小時的通知；以及
- 在原定假日之前或之後 60 天內，安排另定假日給僱工。

**問 4.7 若僱工同意，我可否以額外補薪代替發放法定假日給他/她？**

答 不可以。僱主不得以款項代替發放法定假日給僱工。

僱主如違反上述規定，可被檢控，一經定罪，可被罰款港幣 5 萬元。

**問 4.8 如果法定假日適逢僱工的休息日，我是否必須給予僱工另外補假？**

答 須要。如果法定假日適逢僱工的休息日，你須在休息日翌日補假給僱工，該翌日須並非法定假日。

## **年假及休假**

### **僱主及僱工問**

**問 4.9 僱主須每年給予僱工多少天年假？**

答 僱工為同一僱主每工作滿 12 個月後，便有權享有有薪年假。年假日數會按僱工的受僱年資由 7 天遞增至最多 14 天。詳情如下：

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

例如，僱工在第二個為期兩年的合約期內為僱主完成第 4 年的服務後，便有權享有 9 天的年假。

**問 4.10 誰決定僱工放取年假的日期？**

答 在受僱滿 12 個月後，僱工須於隨後的 12 個月內放取她有權享有的有薪年假。年假日期應由僱主與僱工經商議後指定。僱主須最少在假期開始的 14 日前以書面通知僱工年假的日期。

**問 4.11 年假是否包括休息日和法定假日？**

答 不是。如年假期內適逢休息日或法定假日，該日應視作年假。僱主須為僱工另定休息日或法定假日。

**問 4.12 除年假外，僱主是否須要給予僱工休假？休假是有薪或是無薪的？**

答 若果僱主與僱工簽訂再次聘用合約，除僱工有權享有的年假外，僱主須另外給予僱工不少於 7 天的休假。至於休假是否有薪，則視乎雙方就標準僱傭合約第 13 條款所簽訂的條件而定。

**問 4.13 當僱主前往海外時，僱主可否強逼僱工放取無薪假期？**

答 無薪假期的安排必須獲得僱傭雙方同意。僱主不得單方面強逼僱工放取無薪假期。

### **僱主問**

**問 4.14 當僱傭合約期限屆滿或終止時，我應怎樣給予年假？**

答 當僱傭合約終止時，你須向僱工支付工資，以代替他/她每工作滿 12 個月可享有但未曾放取的年假。此外，在一個假期年(即僱工開始受僱後每 12 個月的一段期間)內，如僱工已受僱滿 3 個月但不足 12 個月，除因犯嚴重過失而遭即時解僱外，僱工有權享有按比例計算的年假薪酬。

*例如:*僱工在工作滿 18 個月後辭職或遭解僱，而他/她未曾放取任何年假，僱主便須向僱工支付工資，以代替他/她首 12 個月受僱而享有的年假(即 7 天)，並另加其餘接受僱日數比例計算的年假薪酬(即 7 天+3.5 天=10.5 天工資)。

不過，如僱工在工作滿 18 個月後，因犯了嚴重過失而遭即時解僱，他/她只有權獲得工資以代替他/她首 12 個月受僱而享有的年假(即 7 天工資)。

## 第 5 章：醫療和疾病津貼

### 僱主問

#### 問 5.1 當傭工患病或受傷，我是否須要支付醫療費用？

- 答 ☆ 是。當傭工患病或受傷，無論是否受僱而引致，僱主都必須向傭工提供免費的醫療，包括門診、住院費用及牙科急診。因應是項規定，當局鼓勵外傭僱主可考慮為外傭投購適當的醫療保險，以分擔有關的費用。
- ☆ 為免生疑問，在 2003 年 4 月 1 日推出的標準僱傭合約修訂本，清楚闡明在新的標準僱傭合約下，僱主毋須承擔傭工出於自願及基於個人理由離港（例如回祖家度假）期間的醫療費用。

#### 問 5.2 當傭工患病或受傷，我可否為傭工指定醫生？

- 答 根據僱傭合約，傭工須接受任何由僱主提供的註冊醫生的診治。你應事先與傭工達成協議，說明傭工患病或受傷時該接受哪位醫生的診治。

### 僱主及傭工問

#### 問 5.3 傭工在甚麼情況下，可享有疾病津貼？

- 答 ☆ 在以下情況，僱主須支付疾病津貼給傭工：
- 傭工已累積有足夠的有薪病假；
  - 所放取病假的日數不少於連續 4 天；以及
  - 傭工能夠出示適當的醫生證明書。
- ☆ 傭工在最初受僱的 12 個月內，每受僱滿一個月便可累積有薪病假日 2 天；之後受僱滿一個月可累積有薪病假日 4 天，有薪病假日最多可累積至 120 天。

#### 問 5.4 怎樣計算疾病津貼的款額？僱主須何時支付？

答 疾病津貼每日的款額，相等於僱工的每日平均工資的五分之四\*。  
僱主最遲須在正常發薪日支付疾病津貼給僱工。

#### 問 5.5 僱主可否解僱正在放取有薪病假的僱工？

答 ☆ 不可以。除僱工因犯嚴重過失而遭即時解僱外，僱主解僱正放取有薪病假的僱工，即屬犯法，可被檢控，一經定罪，可被罰款港幣 10 萬元。

☆ 僱主並須向僱工支付：

- 解僱代通知金；
- 另加一筆相等於 7 天工資的賠償款項\*；以及
- 僱工有權享有的疾病津貼。

☆ 僱工並可能根據《僱傭條例》的「僱傭保障」部份，向僱主追討不合理及不合法解僱的補償（請參閱第 9 章）。

\*如欲進一步了解疾病津貼及賠償款項的計算方法，請參考《僱傭條例簡明指南》。該刊物可在勞工處勞資關係科辦事處索取，或於勞工處網頁下載。

## 第 6 章：生育保障

### 僱主及傭工問

#### 問 6.1 傭工要符合甚麼條件才可享有有薪產假？

答 ☆ 如傭工符合以下條件，便可享有 10 星期的有薪產假：

- 在所訂定的產假開始前已受僱滿 40 星期；
- 經醫生證明書證實懷孕，並已給予僱主懷孕的通知；以及
- 如僱主有提出要求，已向僱主遞交醫生證明書，說明其預產期。

#### 問 6.2 如何計算產假薪酬？僱主須於何時支付？

答 產假薪酬每日的款額，相等於傭工的每日平均工資的五分之四\*。僱主須在正常發薪日支付產假薪酬給傭工。

#### 問 6.3 僱主可否解僱懷孕的傭工？

答 ☆ 不可以。除非傭工因犯了嚴重過失而遭即時解僱，否則僱主由傭工經醫生證明書證實懷孕之日起至產假結束而應復工之日為止，不得解僱該傭工。

☆ 僱主如違反上述規定，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款港幣 10 萬元。此外，僱主須向傭工支付：

- 解僱代通知金；
- 一筆相等於 1 個月工資的賠償款項\*；以及
- 如傭工繼續受僱便會有資格領取產假薪酬，僱主須支付傭工 10 星期的產假薪酬。

☆ 傭工並可能根據《僱傭條例》的「僱傭保障」部份，向僱主追討不合理及不合法解僱的補償（請參閱第 9 章）。

\*如欲進一步了解產假薪酬及賠償款項的計算方法，請參考《僱傭條例簡明指南》。該刊物可在勞工處勞資關係科辦事處索取，或於勞工處網頁下載。

## 第 7 章：終止僱傭合約

### *僱主及傭工問*

#### 問 7.1 僱傭雙方可否在合約期限屆滿前終止合約？

答 可以。僱傭雙方均可給予對方不少於一個月的書面通知或支付 1 個月工資給對方以終止合約。終止合約的信件樣本載於附錄 IV。

#### 問 7.2 當合約終止或合約期屆滿時，僱傭雙方需要做些甚麼？

##### 僱主

- 答 ☆ 應清付所有工資及其他應付的款項，最好將款項存入傭工的戶口並取回收據。
- ☆ 必須在合約終止 7 天內，以書面通知入境事務處的外籍家庭傭工組有關終止合約的事宜，但不須通知勞工處。

##### 傭工

- 答 ☆ 應與僱主結算須支付的款項，並確保收妥所有款項才簽署收據。
- ☆ 必須在合約終止 7 天內以書面通知入境事務處外籍家庭傭工組有關終止合約事宜，但不須通知勞工處。

#### 問 7.3 僱傭雙方可否不給予通知或代通知金而終止合約？

答 只有在一些特殊的情況下，僱傭雙方才可不給予通知或代通知金而終止合約。

##### 僱主

僱主在以下情況，可毋須給予通知或代通知金而終止僱傭合約。

如果僱工在與其僱傭有關的事宜上：

- 蓄意不服從合法和合理的命令；
- 行爲不當；
- 犯有欺詐或不忠實行爲；或
- 經常疏忽職守。

### 僱工

僱工在以下情況，亦可以即時終止僱傭合約，而毋須預先通知或給予代通知金：

- 合理地恐懼身體會遭受暴力或疾病危害；
- 受僱主苛待；或
- 已受僱不少於 5 年，而經註冊醫生或註冊中醫證明永久不適合擔任現時的工作。

#### **問 7.4 當準備即時終止合約時，我應該考慮甚麼？**

- 答 ☆ 即時終止合約通常是由於勞資雙方意見不合而引致的。在爭吵期間，某些事情會被誇大，而任何一方均會認為有足夠理由即時終止合約或視之爲終止。但這種想法往往是錯誤的。此外，在一個家庭的環境中，通常不會有獨立的證人，而重組導致糾紛的事件及判斷所採取的行動是否合理亦有困難。
- ☆ 解決糾紛的最好方法是由雙方直接把問題說出來。在雙方有分歧時應盡量體諒對方及互相容忍。很多問題是不須以激烈的行動來解決的。
- ☆ 法例只容許在特殊情況下即時終止合約。如必須這樣做，應肯定有足夠理據支持，否則很可能要面對對方的索償。

#### **問 7.5 如僱工沒有給予通知或代通知金便辭職，僱主應怎辦？**

或

**如僱主沒有給予通知或代通知金便解僱僱工，僱工應怎辦？**

- 答 ☆ 如你認為對方單方面終止合約，便應通知入境事務處的外

籍家庭傭工組。如傭工失蹤，僱主應考慮向警方報案。

- ☆ 如你認為對方沒有理由在不給予通知情況下終止合約，而想追討代通知金，便應盡快接觸所屬的勞工處勞資關係科分區辦事處。該辦事處會調解雙方的糾紛(請參閱第 11 章)。
- ☆ 你當然亦可以放棄要求對方給予適當通知的權利。

## **僱主問**

### **問 7.6 當合約終止或屆滿時，我須要支付甚麼款項給傭工？**

答 ☆ 在終止僱傭合約或合約期限屆滿時，你應支付給傭工的款項須視乎傭工的受僱期和終止僱傭合約的原因等因素而定。但是，終止僱傭合約的款項一般包括：

- 任何未發放的工資；
- 代通知金（如適用）；
- 工資代替任何未發放的年假，及該假期年按比例的年假薪酬（請參閱第 4 章）；
- 長期服務金或遣散費（如適用）（請參閱第 8 章）；
- 其他根據僱傭合約指定須支付予傭工的款項，例如提供旅費和膳食及交通津貼（請參閱第 10 章）等。

- ☆ 你應保存有關款項的收據。收據樣本刊載於附錄 V。

## 第 8 章：遣散費及長期服務金

### 僱主及傭工問

#### 問 8.1 在甚麼情況下，僱主須向傭工支付遣散費？

答 在以下情況，僱主須向傭工支付遣散費：

- 傭工因裁員而遭解僱，或僱傭合約在期限屆滿後，因裁員的理由沒有續訂合約\*；以及
- 傭工在被解僱前，已連續為同一僱主工作不少於 24 個月。

#### 問 8.2 在甚麼情況下，僱主須向傭工支付長期服務金？

答 如傭工連續為僱主工作不少於 5 年，而他/她

- 遭解僱或僱傭合約在期限屆滿後不獲續約\*\*，而解僱或不獲續約並非基於嚴重行為不當或裁員的原因；
- 由註冊醫生或註冊中醫證明永久不適宜擔任現時的工作，並提出辭職；
- 年齡為 65 歲或以上，因年老而辭職；或
- 於在職期間死亡，

僱主便須向傭工支付長期服務金。

#### 問 8.3 傭工會否同時獲得遣散費及長期服務金？

答 不會。因裁員而遭解僱的傭工可獲得遣散費，但不能獲得長期服務金。

#### 問 8.4 怎樣計算遣散費及長期服務金？

答 以下的計算方法適用於計算遣散費及長期服務金：

[(最後一個月的工資 x 2/3) x 可追溯的服務年資<sup>註</sup>]

<sup>註</sup>未足一年的服務年期則按比例計算。

(有關計算遣散費及長期服務金的詳細資料，請參閱《僱傭條

## 例簡明指南》)

---

\*若僱主在合約終止日或合約期限屆滿日之前7天內，以書面要求傭工續訂合約或以新合約重新聘用，而傭工不合理地拒絕該項要求，則傭工無權獲得遣散費。

\*\*若僱主在合約期滿之前7天內，以書面要求傭工續約或以新合約重新聘用，而傭工不合理地拒絕該項要求，則傭工無權獲得長期服務金。

## 第 9 章：僱傭保障

### 僱主及傭工問

**問 9.1 在甚麼情況下，傭工可就不合理解僱向僱主提出補償申索？**

答 ☆ 《僱傭條例》下的「僱傭保障」部分，旨在防止僱主爲了逃避條例規定的責任而解僱僱員。

☆ 在下述情況下，傭工可就不合理解僱提出補償申索：

- 傭工已按連續性合約受僱不少於 24 個月；以及
- 僱主並非基於條例指明的正當理由解僱傭工。

**問 9.2 甚麼是解僱的正當理由？**

答 根據《僱傭條例》，僱主可根據下列五項正當理由解僱傭工：

- ☆ 僱員的行爲；
- ☆ 工作所需的能力或資格；
- ☆ 裁員或其他真正的業務運作需要；
- ☆ 法例的規定；或
- ☆ 其他實質理由。

**問 9.3 在甚麼情況下，傭工可就不合理及不合法解僱向僱主提出補償申索？**

答 在下述情況下，傭工可就不合理及不合法解僱提出補償申索：

- ☆ 僱主並非基於條例規定的正當理由解僱傭工；以及
- ☆ 解僱是違法的。

**問 9.4 在甚麼情況下，僱主解僱傭工屬於違法？**

答 僱主在下列情況下解僱僱員，即屬違法：

- ☆ 解僱懷孕僱員；
- ☆ 在僱員放取有薪病假期間解僱他/她；
- ☆ 由於僱員曾在有關執行勞工法例、工業意外或違反工作安

全規例而進行的法律程序中提供證據或資料而解僱他/她；

- ☆ 因僱員行使參與職工會及職工會的活動的權利而解僱他/她；或
- ☆ 在未與因工受傷的僱員達成工傷補償的協議之前，或在有關的評估證明書仍未發出之前解僱他/她。

#### 問 9.5 甚麼是僱傭保障的補償？

答 僱傭保障對僱員的補償包括復職或再次聘用、終止僱傭金及補償金。有關的補償須由勞資審裁處裁定。

*(有關僱員根據僱傭保障條文所獲得的保障、可獲得的補償款項類別及提出這些申索的程序的詳細資料，請參考在勞工處勞資關係科各辦事處派發的《僱傭條例簡明指南》中「僱傭保障」部份。)*

## 第 10 章：提供旅費、膳食及交通津貼

### 傭工問

**問 10.1** 當僱傭合約屆滿或終止後，僱主是否須要向我支付返回原居地的旅費？

答 是。當合約終止或屆滿後，僱主須免費把你送回原居地。通常僱主會給你一張包括機場稅的機票、按日計算的膳食及交通津貼。

### 僱主問

**問 10.2** 當合約屆滿或終止後，我應給予傭工甚麼種類的機票？有固定日期的還是沒有日期限制的？

答 僱傭合約沒有為此作出規定，僱傭雙方可自行協議。但是你應考慮給予傭工一張沒有日期限制的機票，以避免在一些不可預計的情況下，倘傭工不能使用你所提供有固定日期的機票時，而引致你損失。

**問 10.3** 根據僱傭合約，僱主需支付多少天膳食及交通津貼給傭工？

答 這將視乎由香港至傭工原居地行程所需的時間而定，但傭工必須採用最直接的路線。一般來說，如傭工是來自亞洲，1 至 2 天的膳食及交通津貼已足夠。

## 第 11 章：查詢及投訴

### 僱主及傭工問

問 11.1 僱主及傭工可向哪處尋求有關僱傭合約或《僱傭條例》的意見或援助？

答 你可以：

- ☆ 致電勞工處 24 小時電話諮詢服務熱線 2717 1771(此熱線由「綜合電話查詢中心」接聽)；
- ☆ 前往所屬的勞工處勞資關係科分區辦事處；
- ☆ 參閱《僱傭條例簡明指南》，該小冊子概述了《僱傭條例》的主要條文，並可於勞工處勞資關係科轄下各辦事處索取。各辦事處的地址載於附錄 VI。

問 11.2 如果僱主和傭工對僱傭合約或《僱傭條例》條文有所爭議，勞工處可為他們提供甚麼服務？

- 答
- ☆ 你若遇到有關僱傭合約或《僱傭條例》的問題或申索，而無法自行解決，應到勞資關係科尋求協助。
  - ☆ 勞資關係科透過免費調解服務，協助僱主和傭工解決勞資糾紛。調解員會致力協助僱主和傭工達成雙方均可接受的和解協議。如果未能達成和解或如當事人提出要求，調解員便會根據所申索的款額，將申索轉介至小額薪酬索償仲裁處或勞資審裁處進行仲裁。
  - ☆ 如僱主因為破產而未能支付欠薪或其他款項，勞資關係科會轉介傭工到法律援助署尋求協助和到勞工處的薪酬保障科辦理向破產欠薪保障基金申請特惠款項。

## 僱傭合約

(適用於從外國聘用的家庭傭工)

本合約由 \_\_\_\_\_ (『僱主』, 其香港身份證/護照號碼\*為 \_\_\_\_\_) 和 \_\_\_\_\_ (『傭工』) 於 \_\_\_\_\_ 年 \_\_\_\_\_ 月 \_\_\_\_\_ 日訂立。並載有下列各項條件：

1. 就本合約而言, 傭工的原居地是 \_\_\_\_\_
2. (A)<sup>†</sup> 傭工將由僱主聘用為家庭傭工, 為期兩年, 由傭工到達香港當日起計。  
(B)<sup>†</sup> 傭工將由僱主聘用為家庭傭工, 為期兩年, 由 \_\_\_\_\_ (日期) 起計, 該日即是與同一僱主簽訂家庭傭工合約(號碼 \_\_\_\_\_) 屆滿日期之後的一日。  
(C)<sup>†</sup> 傭工將由僱主聘用為家庭傭工, 為期兩年, 由入境事務處處長批准傭工在香港逗留以開始按照本合約受僱工作之日起計。
3. 傭工須於僱主的住址工作及居住, 住址為 \_\_\_\_\_
4. (a) 傭工只能根據附錄的「住宿及家務安排」為僱主料理家務。  
(b) 傭工不得受僱於任何其他人士從事任何其他職務, 僱主亦不得著令傭工受僱於任何其他人士從事任何其他職務。  
(c) 僱主及傭工現承認第 4(a)及(b)項為入境事務處准許該傭工來港履行此合約時所施加的逗留條件的一部份。違反以上任何一項逗留條件可導致該傭工及/或其教唆者遭受刑事檢控。
5. (a) 僱主須每月向傭工支付港幣 \_\_\_\_\_ 元的工資。工資的金額不得少於香港特別行政區政府公布, 並於訂立本合約的日期適用的「規定最低工資」。僱主如沒有按本僱傭合約支付到期應付的工資可遭受刑事檢控。  
(b) 僱主須根據附錄的「住宿及家務安排」免費為傭工提供合適的和設有傢具的居所及膳食。如不提供膳食, 則應每月給予傭工港幣 \_\_\_\_\_ 元的膳食津貼。  
(c) 僱主在支付工資及膳食津貼時須提供收據, 而傭工須在收據上簽署以確認收到有關款項。
6. 傭工應享有香港法例第 57 章《僱傭條例》所規定的所有休息日、法定假日及有薪年假。
7. (a) 僱主須負責傭工自原居地到香港的旅費及於合約終止或屆滿時返回原居地的旅費。  
(b) 如傭工採取最直接的路線來港, 則自離開其原居地當日起計直至抵達香港為止的期間, 每天應得港幣壹佰元的膳食及交通津貼。傭工在本合約屆滿或終止後返回其原居地時, 亦應得相同的津貼金額。
8. 僱主應負責傭工離開其原居地及進入香港所需的下列費用(如有的話):
  - (i) 體格檢驗費用;
  - (ii) 有關領事館的核實費用;
  - (iii) 簽證費;
  - (iv) 保險費;
  - (v) 行政費用, 或其他如菲律賓海外僱傭行政費, 或有關政府機構徵收的類似費用;
  - (vi) 其他: \_\_\_\_\_

如傭工已繳付以上費用, 僱主在傭工出示該類付款的收據或證明文件時, 須發還有關費用給傭工。

\* 刪除不適用者

† 選擇 2A、2B 或 2C 其中適用的一項

9. (a) 當傭工在第 2 條款指明的受僱期內（但不包括傭工出於自願及基於個人理由離開香港期間）生病或受傷，無論是否因受僱而引致，僱主須提供免費醫療，包括診症費用、住院費用及牙科急診。傭工須接受任何註冊醫生的診治服務。

(b) 如僱員在受僱工作期間因工遭遇意外而受傷或患上職業病，則僱主須根據香港法例第 282 章《僱員補償條例》支付補償款項。

(c) 如有醫生證明傭工不適宜再繼續工作，僱主可在不違反有關係例的規定下終止僱傭合約，並應立即採取行動，根據第 7 條款將傭工遣返原居地。

10. 本合約任何一方可給予對方一個月的書面通知或支付相等於一個月薪金的代通知金，以終止本合約。

11. 儘管第 10 條款已有規定，但在香港法例第 57 章《僱傭條例》所准許的情況下，本合約任何一方均可毋須給予通知或支付代通知金而以書面終止合約。

12. 在終止本合約時，僱主及傭工須於合約終止日期的七天內各自向入境事務處處長提出書面通知，亦須將對方作出的關於終止合約的書面確認的副本遞交入境事務處處長。

13. 如雙方同意於現行合約屆滿時續訂合約，除非事先獲得入境事務處處長批准在港延期逗留，否則在新合約開始前，傭工須返回其原居地放取不少於七天的有薪/無薪\*假期，費用由僱主支付。

14. 如傭工死亡，僱主須負責支付將傭工遺體及個人物品運返其原居地的運費。

15. 對本合約條款在有效期間作出的任何變更或增加（包括附錄的「住宿及家務安排」），除非獲得香港勞工處處長同意，否則均屬無效，但下列變更除外：

- (a) 對在第 2 條款註明的僱用期作出變更，而該變更屬延長傭工的僱用期不多於一個月，並經雙方同意及預先得到入境事務處處長的批准；
- (b) 對在第 3 條款註明的僱主住址作出變更，並經已書面通知入境事務處處長，而該傭工須繼續於僱主新的住址工作及居住；
- (c) 按照「住宿及家務安排」第 6 項的規定方式下對住宿及家務安排作出更改；
- (d) 對「住宿及家務安排」第 4 項，在雙方同意及入境事務處處長書面批准下，以補遺方式作出變更，以容許傭工執行駕駛車輛職責，不論該車輛是否屬於僱主所有。

16. 以上條款並不妨礙傭工享受香港法例第 57 章《僱傭條例》，香港法例第 282 章《僱員補償條例》及其他有關係例所規定的其他權利。

17. 有關人等現謹聲明：該傭工已接受有關其是否適合擔任家庭傭工一職的體格檢驗，其醫生證明書亦已出示給僱主審閱。

由僱主簽署 \_\_\_\_\_  
(僱主簽署)

見證人： \_\_\_\_\_  
(姓名)

\_\_\_\_\_ (見證人簽署)

由傭工簽署 \_\_\_\_\_  
(傭工簽署)

見證人： \_\_\_\_\_  
(姓名)

\_\_\_\_\_ (見證人簽署)

\* 刪除不適用者

† 選擇 2A、2B 或 2C 其中適用的一項

## 住宿及家務安排

1. 僱主及傭工雙方均須簽署承認他們已閱讀及同意本安排的內容，並確認他們同意入境事務處及其他有關政府機構可根據《個人資料（私隱）條例》收集及使用本安排內所載的資料。

2. 僱主的住所及所須照料的人數

(A) 住所的面積約為\_\_\_\_\_平方呎/平方公尺\*

(B) 在下面說明須要經常照料的家人數：

\_\_\_\_\_名成人\_\_\_\_\_名未成年子女（年齡介乎 5 至 18 歲）\_\_\_\_\_名小孩

（5 歲以下）\_\_\_\_\_名將出生的嬰兒

\_\_\_\_\_家庭成員須要經常照料或留意（不包括幼年人）

（註：現時僱主聘用以照料家庭的傭工數目是\_\_\_\_\_名）

3. 提供給傭工的住宿及設備

(A) 給傭工的住宿

雖然香港樓宇的面積平均比較細小，能提供獨立工人房的並不普遍，但僱主應給予傭工合適及有合理私隱的住宿地方。不適當住宿安排的例子有：傭工須要睡於擺放在走廊而沒有私人空間的臨時床舖和與異性成人/青少年同住一房間。

有 工人房的大小估計為\_\_\_\_\_平方呎/平方公尺\*

沒有 傭工的睡眠安排

與\_\_\_\_\_名年齡為\_\_\_\_\_歲的小孩同住一房間

分隔開的地方，大約\_\_\_\_\_平方呎/平方公尺\*

其他。請詳述\_\_\_\_\_

(B) 會提供給傭工的設備

（註：以下由(a)至(f)的基本設備如不是免費提供的話，入境簽證的申請通常是不會獲批准的）

(a) 水電供應  有  沒有

(b) 廁所及沐浴設備  有  沒有

(c) 床舖  有  沒有

(d) 氈或被  有  沒有

(e) 枕頭  有  沒有

(f) 衣櫃  有  沒有

(g) 雪櫃  有  沒有

(h) 桌子  有  沒有

(i) 其他設備（請說明） \_\_\_\_\_

\* 刪除不適用者

請於適當的空格填上「✓」號

4. 傭工只可以在僱主的住所執行家務職責。傭工根據本僱傭合約執行的家務職責，並不包括駕駛任何類型的車輛，不論駕駛目的為何，亦不論該車輛是否屬於僱主所有。

5. 家務職責包括下列的工作：

主要家務職責：

(a) 家庭雜務

(b) 煮食

(c) 照料家中年老人士（須要 / 不須要 \* 經常照料或留意）

(d) 褓姆

(e) 照顧小孩

(f) 其他（請說明） \_\_\_\_\_

6. 如上述第 2、3 及 5 項有任何重大變更，僱主須要通知該傭工及入境事務處處長，並送交一份經僱主及傭工雙方簽署的修訂住宿及家務安排表（ID 407G）副本予入境事務處處長，以作記錄。

僱主姓名及簽署	日期	傭工姓名及簽署	日期
---------	----	---------	----

\* 刪除不適用者  
 請於適當的空格填上「✓」號。

(樣本 — 只供參考)

**發還申請來港工作的文件費用收據**

我， \_\_\_\_\_， 身份證 / 護照號碼 \_\_\_\_\_， 已收妥僱主 \_\_\_\_\_ 在 (日期) 用 \*現金 / 支票 / 銀行轉帳發還以下申請來港工作的文件費用。

- |                     |          |
|---------------------|----------|
| (a) 強制性保險費          | \$ _____ |
| (b) 驗身費用            | \$ _____ |
| (c) 核實費用            | \$ _____ |
| (d) 簽證費             | \$ _____ |
| (e) POEA 菲律賓海外僱傭行政費 | \$ _____ |
| (f) 其他              | \$ _____ |

收款人簽署 : \_\_\_\_\_  
(姓名) ( )

見證人簽署 (如有) : \_\_\_\_\_  
(姓名) ( )

\* 刪去不適用者

(樣本 — 只供參考)

工資收據

我， \_\_\_\_\_， 身份證 / 護照號碼 \_\_\_\_\_， 已收妥僱主 \_\_\_\_\_ 在 (日期) \_\_\_\_\_ 用 \*現金 / 支票 / 銀行轉帳支付的以下款項。

1. 工資 (由 \_\_\_\_\_ 至 \_\_\_\_\_) \$ \_\_\_\_\_ 包括以下款項

-

- (a) 法定假日薪酬 (日期: \_\_\_\_\_)
- (b) 年假薪酬 (由 \_\_\_\_\_ 至 \_\_\_\_\_)
- (c) 疾病津貼 (由 \_\_\_\_\_ 至 \_\_\_\_\_)
- (d) 其他 (請註明) \_\_\_\_\_

2. 膳食津貼 (由 \_\_\_\_\_ 至 \_\_\_\_\_) \$ \_\_\_\_\_

收款人簽署 : \_\_\_\_\_  
(姓名) ( \_\_\_\_\_ )

見證人簽署 (如有) : \_\_\_\_\_  
(姓名) ( \_\_\_\_\_ )

\* 刪去不適用者

(樣本 — 只供參考)

**終止合約通知書**

\_\_\_\_\_先生／女士

有關僱傭合約第 \_\_\_\_\_ 號，我，（姓名） \_\_\_\_\_  
由（日期） \_\_\_\_\_起\*辭職／把你解僱。

\* (a) 我現在給你 \_\_\_\_\_日／月通知／不給予通知

\* (b) 我現在給你 \_\_\_\_\_日／月代通知金

最後工作日期是（日期） \_\_\_\_\_。

辭職／解僱的理由：

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ 簽署  
( \_\_\_\_\_ ) (姓名)  
\_\_\_\_\_ (日期)

由 \_\_\_\_\_ 簽收  
( \_\_\_\_\_ ) (姓名)  
\_\_\_\_\_ (日期)

\* 刪去不適用者

(樣本 — 只供參考)

**在合約屆滿或終止時所付款項的收據**

我， \_\_\_\_\_， 身份證 / 護照號碼 \_\_\_\_\_， 在 (日期) \_\_\_\_\_ 收妥由僱主以 \*現金 / 支票 / 銀行自動轉帳方式支付以下款項。

1. 工資 (由 \_\_\_\_\_ 至 \_\_\_\_\_) \$ \_\_\_\_\_ 包括以下款項

-

(a) 法定假日薪酬 (日期: \_\_\_\_\_)

(b) 年假薪酬 (由 \_\_\_\_\_ 至 \_\_\_\_\_)

(c) 疾病津貼 (由 \_\_\_\_\_ 至 \_\_\_\_\_)

(d) 其他 (請註明) \_\_\_\_\_

2. 膳食津貼 (由 \_\_\_\_\_ 至 \_\_\_\_\_) \$ \_\_\_\_\_

3. 代通知金 \$ \_\_\_\_\_

4. 未曾享用的年假薪酬 ( \_\_\_\_\_ 日) \$ \_\_\_\_\_

5. 長期服務金 / 遣散費 \$ \_\_\_\_\_

6. 膳食及交通津貼 \$ \_\_\_\_\_

7. \* (航空公司) \_\_\_\_\_ \$ \_\_\_\_\_

機票 / 款項代替給予回程機票

8. 其他 (a) \_\_\_\_\_ \$ \_\_\_\_\_

(b) \_\_\_\_\_ \$ \_\_\_\_\_

僱工簽署

(姓名) : \_\_\_\_\_

僱主簽署

(姓名) : \_\_\_\_\_

見證人簽署 (如有) : \_\_\_\_\_

(姓名) ( \_\_\_\_\_ )

\* 刪去不適用者

查詢

-  24 小時電話查詢熱線：2717 1771 (此熱線由「1823 電話中心」接聽)
-  網址：<http://www.labour.gov.hk>
-  親臨勞工處勞資關係科分區辦事處查詢

勞工處勞資關係科各分區辦事處地址

香港	
東港島 香港灣仔告士打道 5 號 稅務大樓 34 字樓	西港島 香港薄扶林道 2 A 西區裁判署 3 樓
九龍	
南九龍 九龍旺角聯運街 30 號 旺角政府合署 2 樓	西九龍 九龍長沙灣道 303 號 長沙灣政府合署 10 樓 1009 室
東九龍 九龍新蒲崗太子道東 698 號 寶光商業中心 12 樓 1206 室	觀塘 九龍觀塘鯉魚門道 12 號 東九龍政府合署 6 樓
新界	
葵涌 新界葵涌興芳路 166-174 號 葵興政府合署 6 樓	屯門 新界屯門屯喜路 2 號 屯門栢麗廣場 27 樓 2720 室
沙田及大埔 新界沙田上禾輦路 1 號 沙田政府合署 3 樓 304-313 室	荃灣 新界荃灣西樓角路 38 號 荃灣政府合署 5 樓

2009 年 3 月