

暑期工雇佣条例须知

简介

每年暑假均有不少同学寻找暑期工，藉此汲取工作经验，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，我们希望藉着编印这小册子，向这些同学介绍暑期工特别需要留意的《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，欢迎你们随时向我们查询。

劳工处
劳资协商促进科

《雇佣条例》与暑期工

- 《雇佣条例》(香港法例第57章)是规管本港雇佣条件的主要法例。除少数例外的情况，该条例亦适用于所有非政府机构的雇员。
- 《雇佣条例》并没有界别雇员为「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。
- 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，例如有关支付工资的规定、扣薪的限制及法定假日的给予等；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、有薪年假、法定假日薪酬、疾病津贴等。
- 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」。

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，按《雇佣条例》的规定，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，例如工资率、工作时间、超时工作津贴及其它津贴、工资期、有否试用期、休息日的安排、发薪安排、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

- 一些行业或机构提供的工作，是要求同学以自雇人士身分担任，双方并不存在任何雇佣关系。
- 非雇佣性质的合约不受《雇佣条例》及其它有关劳工法例规管。从业员不但未必能享有这些法例的保障，更可能会面对其他方面的风险。因此，同学应清楚问明及了解与公司是否存在雇佣关系。如有任何疑问，应尽快与家长商量，或向劳工处查询。

《雇佣条例》内与暑期工有关的主要条文介绍

工资保障

- 根据《雇佣条例》，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，应尽快到工作地点就近的劳资关系科分区办事处(地址见本小册子)，向雇主提出申索声请。
- 根据《雇佣条例》，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。

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，代替原来指定的休息日。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12天法定假日。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
 - 香港特别行政区成立纪念日（七月一日）
 - 中秋节翌日
 - 国庆日（十月一日）
 - 重阳节
- 雇员在紧接法定假日前已按连续性合约受雇满3个月，更可享有法定假日薪酬。

疾病津贴

- 按连续性合约受雇的雇员在最初受雇的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。有薪病假最多可累积至120天。
- 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，便可在病假日享有相等于雇员每日平均工资五分之四的疾病津贴。
- 除因雇员犯严重过失而将其实时解雇外，雇主不可在雇员放取有薪病假期间解雇该雇员。

有薪年假

- 根据《雇佣条例》，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实时解雇外，雇主须支付按比例计算的年假薪酬给雇员。

终止雇佣合约

- 雇主或雇员在终止雇佣合约时，须按合约条款给予对方适当的通知期或代通知金。
 - 根据《雇佣条例》，如果合约是连续性合约，所需的通知期如下：
 - 如雇佣合约属试用性质，试用期的第1个月内，任何一方终止合约均不需要给予通知期；
 - 试用期内的第1个月后，应依照协议给予对方通知期，但通知期不可少于7天。
 - 没有试用期或试用期满后，如在雇佣合约中，双方有订明通知期，这项通知期不能少于7天；如双方并没有订明通知期的话，通知期不能少于1个月。
 - 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，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，雇主或雇员可以实时终止雇佣合约，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，应按照雇佣合约及《雇佣条例》的有关条款预先给予对方通知期，否则便需要支付代通知金予雇主作为补偿。

重点提示

- 在受聘前，应该了解清楚与聘用者是否存在雇佣关系。
- 在与雇主订立雇佣合约前，应确定清楚并接受有关的合约条款。
- 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》并没有界别「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，你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。

(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。)

查询

热线：2717 1771（由「1823电话中心」接听）

劳工处网址：<http://www.labour.gov.hk>

劳工处劳资关系科各分区办事处：

港 岛

东港岛办事处 香港湾仔告士打道5号税务大楼34字楼

西港岛办事处 香港薄扶林道2号A西区裁判署3字楼

九 龙

东九龙办事处 九龙新蒲岗太子道东698号宝光商业中心12字楼1206室

南九龙办事处 九龙旺角联运街30号旺角政府合署2字楼

西九龙办事处 九龙长沙湾道303号长沙湾政府合署10字楼1009室

观塘办事处 九龙观塘鲤鱼门道12号东九龙政府合署6字楼

新 界

荃湾办事处 新界荃湾西楼角路38号荃湾政府合署5字楼

葵涌办事处 新界葵涌兴芳路166至174号葵兴政府合署6字楼

屯门办事处 新界屯门屯喜路2号屯门栢丽广场27字楼2720室

沙田及大埔办事处 新界沙田上禾輦路1号沙田政府合署3字楼304至313室

This leaflet outlines some major provisions of the Employment Ordinance that are of particular relevance to students engaging in summer job. You may obtain the English text of this leaflet at our website http://www.labour.gov.hk/eng/public/content2_3.htm or contact the Workplace Consultation Promotion Division of the Labour Department at 2121 8690.

2009年1月