

# 填寫僱傭合約須知

## 一般注意事項

勞資雙方可自行訂立合適的僱傭條款及條件，不過，有關條款必須符合《僱傭條例》及《最低工資條例》的規定。

根據《僱傭條例》，如僱主與僱員訂立書面僱傭合約，僱主必須將一份合約副本給予僱員保存。此外，僱主如欲修改僱傭合約條款，應先徵詢僱員的意見，並取得他們的同意後，才可作出更改。

任何僱傭合約的條款，如有終止或減少《僱傭條例》或《最低工資條例》所賦予僱員的權利、利益或保障的含意，即屬無效。

有關《僱傭條例》的主要條文，可參考勞工處出版的「僱傭條例簡明指南」。如欲了解《最低工資條例》，可參閱勞工處出版有關《最低工資條例》的單張及參考指引。

在擬訂僱傭合約時，可參閱勞工處編印的「使用書面僱傭合約」，及小冊子內的「僱傭合約樣本」。有關小冊子及樣本亦可於勞工處網頁下載。

## 「僱傭合約樣本」條款註釋

### 5. 工作時間

- ▮ 如僱員屬法定最低工資適用的僱員及須就工資期支付的工資少於《最低工資條例》內附表 9 指明的款額，僱主便須備存該僱員於該工資期的總工作時數紀錄。

[《僱傭條例》第 49A 條]

### 7. 休息日

- ▮ 凡按連續性合約\*受僱的僱員，每 7 天可享有不少於 1 天休息日。

[《僱傭條例》第 17 條]

\* 按《僱傭條例》第 3 條及附表 1，「連續性合約」是指僱員為同一僱主連續工作 4 星期或以上，而每星期最少工作 18 小時。

### 8. 工資

- ▮ 僱主須在工資期最後一天完結時支付工資，在任何情況下不得遲於工資期屆滿後 7 天。

[《僱傭條例》第 23 條]

- ▮ 根據《最低工資條例》，僱員在任何工資期的工資，不得低於他於該工資期的總工作時數，乘以法定最低工資的水平。

## 9. 假期

- ▮ 所有僱員，不論服務年資的長短及工作時數，均可享有法定假日。僱員在根據連續性合約受僱滿 3 個月後，可享有有薪法定假日。

[《僱傭條例》第 39 及 40 條]

## 10. 有薪年假

- ▮ 按連續性合約受僱不少於 12 個月的僱員可享有有薪年假。年假的日數由 7 天至 14 天不等，視乎該僱員受僱年期而定。
- ▮ 按《僱傭條例》發放的有薪年假，僱主須於有關假期年屆滿後 12 個月讓僱員放取。
- ▮ 年假是僱員根據《僱傭條例》有權享有的休息日、假日及產假以外另獲給予的假期。

[《僱傭條例》第 41AA 條]

- 在合約終止時，僱員如在該假期年度內已根據連續性合約受僱不少於 3 個月，可享有按比例計算的年假薪酬；但因該僱員嚴重行為不當而被即時解僱的情況除外。

[《僱傭條例》第 41D 條]

- 只要不少於《僱傭條例》第 41AA 條的規定，僱主可按照公司的規定給予僱員年假。在這情況下，請在僱傭合約上列明給予個別僱員的年假日數。

## **11. 產假薪酬**

- 女性僱員如果在產假開始前已根據連續性合約受僱滿 4 星期或以上，便可享有 10 星期產假。

[《僱傭條例》第 12 條]

- 如果在產假開始前已根據連續性合約受僱滿 40 星期或以上，則可享有產假薪酬。

[《僱傭條例》第 14 條]

## 12. 疾病津貼

- ▮ 僱員按連續性合約受僱，在第一年內每服務滿 1 個月，便可累積 2 天有薪病假；由第二年起，每服務滿 1 個月可累積 4 天。最多可累積至 120 天。
  
- ▮ 僱員在下列情況下，有權獲得疾病津貼——
  - ¾ 病假不少於連續 4 天；
  - ¾ 僱員能夠出示適當的醫生證明書；及
  - ¾ 僱員累積了足夠的有薪病假。
  
- ▮ 凡女性僱員須接受產前檢查或產後治療而缺勤的日子，或因流產而缺勤的日子，均屬病假。如該女性僱員已累積有薪病假日數，並能交出所需的醫生證明書，則在病假期間的每一天，均可獲疾病津貼。

[《僱傭條例》第 33 條]

## 13. 終止僱傭合約

- ▮ 凡僱傭合約列明沒有試用期，或在試用期之後，終止合約的議定通知期不得少於 7 天。如僱傭合約沒有訂明所需的通知期，則

通知期不得少於 1 個月。

[《僱傭條例》第 6(2)(a), (b)及(c)條]

- 僱傭合約內如有列明試用期，在試用期的第一個月後，終止合約的議定通知期也不得少於 7 天。

[《僱傭條例》第 6(3A)(b)條]

## 14. 年終酬金及花紅

- 《僱傭條例》沒有明文規定僱主必須支付年終酬金，包括雙糧及花紅。但如果合約包括這條款，僱主便必須履行這合約條款支付年終酬金。
- 如果年終酬金屬賞贈性質或隨僱主酌情付給的，則必須在合約內明確註明。

[《僱傭條例》第 11AA 及 11B 條]

- 凡僱員在酬金期內，根據連續性合約受僱不少於 3 個月，均可享有按比例計算的年終酬金；惟該僱員如因嚴重行為不當而被即時解僱，或在酬金期內辭職則除外。

- 如有試用期，在計算僱員是否可享有按比例計算的年終酬金時，並不包括首 3 個月的試用期。

[《僱傭條例》第 11F 條]

## 15. 強制性公積金計劃

- 有關強制性公積金計劃的規定，可參閱《強制性公積金計劃條例》或強制性公積金計劃管理局網頁(<http://www.mpfa.org.hk/>)，亦可致電該局熱線 2918 0102 查詢。

## 16 及 17. 颱風時當值 / 黑色暴雨警告時當值

- 僱主應預先訂明在颱風或暴雨警告下的工作安排和應變措施，並向僱員清楚說明。僱主在制定有關的工作安排時，可參考勞工處編印的「颱風及暴雨警告下的工作守則」。
- 僱主應只要求絕對必須的人員在惡劣天氣下上班。在可行的情況下，僱主應向須在八號或以上颱風警告或黑色暴雨警告生效期間上班的僱員，提供接送服務；如未能提供，應考慮向僱員發放颱

風或暴雨當值津貼，以作鼓勵。

## 查詢

查詢熱線:

2717 1771 (此熱線由「1823」接聽)

勞工處網頁:

<http://www.labour.gov.hk>

親臨勞資關係科各分區辦事處:

<http://www.labour.gov.hk/tc/tele/lr1.htm>