

# 暑期工 僱傭條例

須知



# 暑期工僱傭條例須知

## 簡介

每年暑假均有不少同學尋找暑期工，藉此汲取工作經驗，或賺取零用錢。由於同學大多都是首次踏足社會工作，對勞工法例不太熟悉，我們希望藉着這小冊子，向這些同學介紹暑期工需要留意的《僱傭條例》主要條文，讓同學們更了解自己的僱傭權益與責任，避免遭到僱主拖欠薪金，或與僱主產生不必要的糾紛。

這小冊子簡要地列舉了《僱傭條例》的重點，同學如想了解更多有關該條例的資料，可參閱勞工處編印的「《僱傭條例》簡明指南」。若有不明白的地方，歡迎你們隨時向我們查詢。

勞工處  
勞資協商促進科

## 《僱傭條例》與暑期工

- 《僱傭條例》(香港法例第57章)是規管本港僱傭條件的主要法例。除少數例外的情況，該條例亦適用於所有非政府機構的僱員。
- 《僱傭條例》並沒有將僱員區分為「暑期工」或「非暑期工」。暑期工如屬於僱員身分，便可享有《僱傭條例》所賦予的福利和保障。
- 不論僱員的工作時數，所有《僱傭條例》適用的僱員均可享有基本的保障，例如有關支付工資的規定、扣薪的限制及法定假日的給予等。
- 僱員如受僱於同一僱主連續4星期或以上，每星期工作18小時或以上，他的僱傭合約便屬「連續性合約」，可享有更多權益，包括休息日、有薪年假、法定假日薪酬和疾病津貼。

## 僱傭合約

- 勞資雙方可自行訂立合適的僱傭條款，但按《僱傭條例》的規定，任何僱傭合約的條款，如有終止或減少該條例所賦予僱員的權利、利益或保障的含意，即屬無效。
- 僱傭合約可以書面或口頭方式訂立。如僱主與僱員訂立書面僱傭合約，《僱傭條例》規定僱主須將一份合約副本給予僱員參考及保存。

- 即使勞資雙方沒有簽訂書面合約，所有《僱傭條例》適用的僱員仍然受到《僱傭條例》的保障。
- 同學與僱主在訂立僱傭合約前，應清楚知道僱主的正確名稱，並了解有關的合約條款，包括工資率、工作時間、超時工作津貼及其他津貼、工資期、有否試用期、休息日的安排、發薪安排和終止合約所需通知期等。
- 日後僱主如欲更改合約條款及工作性質，同學在接受有關更改前，應先向僱主了解轉變的詳情。如有任何疑問，應盡快與家長商量，或向勞工處查詢。

## 非僱傭性質的合約

- 一些行業或機構，可能會要求同學以自僱人士的身分承擔工作，由於《僱傭條例》並不適用於自僱人士，因此同學們在入職前，必須問明及了解自己是僱員還是自僱人士，以確保權益。如有任何疑問，應盡快與家長商量，或向勞工處查詢。

# 《僱傭條例》內與 暑期工有關的主要條文

## 工資保障

- 準時發薪給僱員是僱主的法定責任。所有僱員，不論他們被聘用的名稱是全職或兼職僱員、暑期工、散工或替工，也不論他們的工作時數，僱主均須準時支付工資給他們。
- 在每段工資期屆滿後或僱傭合約終止後，僱主便應盡快支付工資給僱員，但在任何情形下，都不應遲於工資期屆滿後或僱傭合約終止後7天之內。除非有相反證明，否則工資期須當作為1個月。
- 僱員如被拖欠工資，應盡快到工作地點就近的勞資關係科分區辦事處（地址見本小冊子），尋求協助。
- 僱主如故意及無合理辯解而不依時支付工資給僱員，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款35萬元及監禁3年。
- 僱主只可在法例特定的情況下（如僱員缺勤）扣除僱員的工資，而法例亦有訂明可扣除的總額。僱主如非法扣減工資，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款10萬元及監禁1年。

## 休息日

- 僱主必須為按「連續性合約」受僱的僱員安排每7天不少於1天的休息日。
- 在僱員同意下，僱主可另定休息日，代替原來指定的休息日。另定休息日須安排在同1個月內的原定休息日之前，或在原定休息日後的30天內放取。
- 除非因工廠設備故障或任何緊急事故，否則僱主不得強迫僱員在休息日工作。如僱主要求僱員在休息日工作，必須在原定休息日後30天內安排另定休息日。

## 法定假日

- 不論工作時數及服務年資的長短，僱員每年均可以享有12天法定假日，而每年五月至十月的法定假日一般包括：
  - 勞動節（五月一日）
  - 端午節
  - 香港特別行政區成立紀念日（七月一日）
  - 中秋節翌日
  - 重陽節
  - 國慶日（十月一日）
- 僱員在緊接法定假日前已按「連續性合約」受僱滿3個月，更可享受法定假日薪酬。

## 疾病津貼

- 按「連續性合約」受僱的僱員如已累積足夠的有薪病假日，並放取不少於連續4天的病假及出示適當的醫生證明書，便可在病假日享有相等於每日平均工資五分之四的疾病津貼。
- 僱員在最初受僱的12個月內，每受僱滿1個月可累積2天有薪病假；之後每月可累積4天。有薪病假可在整個受僱期間持續累積，但在任何時間不得超過120天。
- 除因僱員犯嚴重過失而將其即時解僱外，僱主不可在僱員放取有薪病假期間解僱該僱員。

## 有薪年假

- 僱員按「連續性合約」受僱滿12個月，便可享受有薪年假。有薪年假日數按年資由7天遞增至最高14天。
- 在終止僱傭合約時，按「連續性合約」受僱的僱員如受僱滿3個月但不足12個月，除因犯嚴重過失而遭即時解僱外，僱主須支付按比例計算的年假薪酬給僱員。

## 終止僱傭合約

- 僱主或僱員在終止僱傭合約時，須給予對方適當的通知期或代通知金。所需的通知期如下：

僱傭情況		通知期	
在試用期內	試用期內的首個月	無需通知期	
	試用期內的第一個月後	僱傭合約有明確規定	依照合約訂明的通知期，但不少於7天
		僱傭合約無明確規定	不少於7天通知
無試用期/ 完成試用期的連續性合約*	僱傭合約有明確規定	依照合約訂明的通知期，但不少於7天	
	僱傭合約無明確規定	不少於1個月通知	

\*無試用期/完成試用期的非連續性合約，所需的通知期則為議定的期限。

- 代通知金 — 任何一方亦可根據《僱傭條例》的規定，給予對方相等於通知期的工資，以終止僱傭合約。
- 在法例規定的特殊情況下，例如僱員觸犯嚴重過失或僱員合理地恐懼身體會受到暴力或疾病的危害，僱主或僱員可以即時終止僱傭合約，而無須預先通知對方或給予代通知金。
- 同學應留意，除法例規定的特殊情況外，如果你想與僱主終止僱傭合約，應按照僱傭合約及《僱傭條例》的有關條款預先給予對方通知期，否則便須要支付代通知金予僱主作為補償。



## 重點提示

- 入職前，應該了解與聘用者或聘用機構是否存有僱傭關係。
- 與僱主訂立僱傭合約前，應先了解合約條款及細節，例如薪酬福利及雙方終止合約所需的通知期限等。如有任何疑問，應與家長商量，或向勞工處查詢。
- 僱傭合約可以書面或口頭方式訂立，即使沒有與僱主簽訂書面合約，所有《僱傭條例》適用的僱員仍然受《僱傭條例》的保障。
- 《僱傭條例》並沒有將僱員區分為「暑期工」或「非暑期工」，暑期工如屬於僱員身分，便可享有《僱傭條例》所賦予的福利和保障。
- 如僱主打算更改合約條款及工作性質，同學在考慮接受有關的更改前，應先向僱主了解有關轉變的詳情。如有任何疑問，應盡快與家長商量，或向勞工處查詢。
- 同學應了解他們的僱傭合約是否受《最低工資條例》的保障，詳情可參閱由勞工處出版的《法定最低工資：僱主及僱員參考指引》。

# 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>



本小冊子以淺白的文字，簡述《僱傭條例》與暑期工有關的主要條文。對法例的詮釋，應以法例原文為依歸。如欲知道更多有關《僱傭條例》的資料，可參閱本處出版的「《僱傭條例》簡明指南」，或向本處查詢。

This booklet sets out in simple terms the major provisions of the Employment Ordinance that are relevant to summer job students. You may obtain the English text of this booklet at our website <http://www.labour.gov.hk/eng/public/wcp/SummerJob.pdf> or contact the Workplace Consultation Promotion Division of the Labour Department at 2121 8690.



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