雇佣条例
简明指南

劳工处

目录

前言		2
第一章	《雇佣条例》适用范围	3
第二章	雇佣合约	4
第三章	工资	6
第四章	休息日、法定假日及有薪年假	9
第五章	疾病津贴	16
第六章	生育保障	20
第七章	侍产假	24
第八章	年终酬金	28
第九章	终止雇佣合约	30
第十章	雇佣保障	34
第十一章	遣散费及长期服务金	38
第十二章	防止歧视职工会	44
第十三章	雇主不支付根据劳资审裁处或小额薪酬索偿仲裁处的判令须支付的款项的刑事责任	45
附录一	「以 12 个月平均工资来计算有关法定权益」简介及计算例子	48
附录二	取消强制性公积金「对冲」安排简介及例子	56
附录三	查询	63

前言

本指南以浅白的文字，简述香港法例第 57 章《雇佣条例》的主要条文。对有关法例的诠释，应以《雇佣条例》原文为依归。读者如对条例有任何查询，可利用本处提供的有关服务，详细数据载于附录三。

本版定稿于 2025 年 12 月，指南内容或会因应需要不时作出修订，最新版本刊载于劳工处网页：
www.labour.gov.hk/chs/public/ConciseGuide.htm

第一章：《雇佣条例》适用范围

《雇佣条例》适用于所有雇员，但不适用于下列人士：

1. 雇主家属并与雇主同住的雇员；
2. 《往香港以外地方就业合约条例》所界定的雇员；
3. 根据《商船（海员）条例》所指的船员协议而服务的人，或在并非于香港注册的船上服务的人；
4. 按照《学徒制度条例》注册的学徒，但《雇佣条例》内的若干规定仍适用。

所有《雇佣条例》适用的雇员，不论其工作时数，都享有条例下的一些基本保障，例如工资的支付、扣薪的限制及法定假日的给予等。

雇员如根据「连续性合约」受雇，便可享有更多权益，例如休息日、有薪年假、疾病津贴、遣散费及长期服务金等。

<u>连续性合约</u>

雇员如符合以下条件，他便属根据「连续性合约」受雇：

1. 雇员连续受雇于同一雇主四星期或以上；及
2. 雇员的工作时数符合以下其中一项条件：
   (i) 他每星期最少工作 17 小时；<u>或</u>
   (ii) （当他在某一星期工作少于 17 小时）他在该星期及其紧接过去三星期组成的四星期期间[1]工作不少于 68 小时[2]。

有关雇佣合约是否属于连续性合约的争论，雇主须负举证责任，证明该合约并非连续性合约。

[1] 雇员在此四星期期间受雇于有关雇主。

[2] 有关条文载于《2025 年雇佣（修订）条例》，并由 2026 年 1 月 18 日起适用。在此日期前的雇佣期，雇员仍须连续受雇于同一雇主四星期或以上，每星期最少工作 18 小时才符合「連续性合约」规定。

第二章：雇佣合约

雇佣合约是指雇主和雇员订立的雇佣协议。雇佣合约可以书面或口头方式订立，并可包含明言或暗示的条款。

只要不违反《雇佣条例》的规定，劳资双方可自行订立合适的雇佣条款及条件，但任何雇佣合约的条款，如有终止或减少《雇佣条例》所赋予雇员的权利、利益或保障的含意，即属无效。

雇佣条件细则

在雇员就职前，雇主必须向他详细说明雇用条件，包括：

1. 工资（包括工资率、超时工作的工资率及任何津贴，无论以按件、按工、按时、按日、按周或其他方式计算）；
2. 工资期；
3. 终止合约所需的通知期；及
4. 如雇员享有年终酬金，则有关年终酬金、部分年终酬金和酬金期的数据。

如雇主与雇员订立书面雇佣合约，必须将一份合约副本给予雇员参考及保存。

如雇佣合约并非以书面形式订立，而雇主在该雇佣开始前收到雇员的书面要求，则须将一份载有上述条件的通知书交给雇员。

雇主如欲更改雇佣条件或向雇员建议更改该等条件，必须清楚向雇员交代。如更改雇佣条件的细则是以书面形式列出，或雇主接获雇员的书面要求，雇主应将一 份载有变更条款的通知书交给雇员。

注意：法定权益如假日薪酬、年假薪酬、疾病津贴、产假薪酬及侍产假薪酬等均以工资为计算基础，而工资的详情则按雇佣合约厘定。劳资双方应清楚了解工资的组成部分(例如佣金、津贴等)、工资率、发放准则及发薪安排等。

雇佣合约的持续期

除非雇主与雇员另有协议，否则所有连续性合约均须当作是为期 1 个月，并可按月续定的合约。

工资及雇佣纪录

所有雇主无论何时均须存放每一位雇员在过去 12 个月内的工资及雇佣纪录。

纪录内应列出：

1. 雇员的姓名及身份证号码；
2. 雇员开始受雇的日期；
3. 雇员的职位；
4. 雇员每个工资期所得的工资；
5. 雇员由 2024 年 5 月 1 日至 2025 年 4 月 30 日每个工资期所得的工资（如雇员在 2025 年 5 月 1 日（即取消强制性公积金「对冲」安排的生效日期）前入职）；
6. 雇员每个工资期的总工作时数（如适用*）；
7. 工资期；
8. 雇员可享有及已放取的有薪年假、病假、产假、侍产假和假日，以及已支付给雇员有关款项的细则；
9. 年终酬金的款额及酬金期（如适用）；
10. 终止合约所需的通知期；
11. 终止雇佣日期（如适用）。

* 详情请参阅劳工处出版的「法定最低工资简明指引」。有关指引可于劳工处的网页(www.labour.gov.hk)下载或于劳工处劳资关系科各分区办事处索取。

工资及雇佣纪录必须存放在雇主的营业地点或雇员的受雇地点，并须在雇员离职后 6 个月内继续保存这些纪录。

注意：

- 雇主须妥善保存雇员的出勤、假期及工资等纪录，以计算雇员法定权益。
- 雇员也应妥善保存本身的出勤、假期及工资等纪录，以保障自身的权益。

<u>违例与罚则</u>

雇主未有保存工资及雇佣纪录，可被检控，一经定罪，最高可被罚款 1 万元。

劳工处职员可检查上述纪录，查问有关人士及检取任何与《雇佣条例》所订罪行有关的证据。任何人士不遵行有关的规定，可被检控，一经定罪，最高可被罚款 10 万元及监禁 1 年。

第三章：工资

工资定义

工资是指雇主以金钱形式支付雇员作为其所做或将要做的工作的所有报酬、收入、津贴（包括交通津贴、勤工津贴、佣金、超时工作薪酬）、小费及服务费，不论其名称或计算方法，但不包括：

1. 雇主提供的居所、教育、食物、燃料、水电或医疗的价值；
2. 雇主为雇员退休计划的供款；
3. 属于赏赠性质或由雇主酌情发给的佣金、勤工津贴或勤工花红；
4. 非经常性的交通津贴、任何交通特惠的价值或雇员因工作引致的交通费用的实际开销；
5. 雇员支付因工作性质引致的特别开销而须付给雇员的款项；
6. 年终酬金或属于赏赠性质或由雇主酌情发给的每年花红；
7. 完成或终止雇佣合约时所付的酬金。

雇员可得的年终酬金、产假薪酬、侍产假薪酬、遣散费、长期服务金、疾病津贴、假日薪酬、年假薪酬及代通知金，都根据上述工资的定义计算。

此外，超时工作薪酬若：

- 属固定性；或
- 在过去 12 个月内平均款额不低于雇员在同期的平均月薪的 20%；

则雇主在计算上述补偿项目的款额时，也须将超时工作薪酬包括在内。

扣薪

雇主只可在下列情况下扣除雇员的工资：

1. 雇员缺勤，但只能扣除实际缺勤时间的工资；
2. 雇员因疏忽或失职而损坏或遗失雇主的货品、设备或财产，每次只可按值扣除，但以不超过$ 300 为限。此外，在这些情况下扣除的工资总额，亦不得超过雇员该工资期所得工资的四分之一；
3. 雇主预支或多付给雇员的工资，可按数扣除，但不得超过雇员该工资期工资的四分之一；
4. 雇主供应给雇员的膳食及住宿费用，可按值扣除；
5. 若雇员以书面提出要求，雇主可在工资中扣除代雇员缴交的退休计划、公积金计划、离职金计划、医疗福利计划或储蓄计划的供款；
6. 雇主借给雇员的款项，但必须获得雇员的书面同意；
7. 若雇主在雇员提供所需文件前已支付侍产假薪酬予雇员，但雇员在放取首天

侍产假后的三个月内或离职时仍没有向雇主提供所需文件，雇主可从雇员工资中扣回已发放的侍产假薪酬；

8. 雇主根据任何法例的规定或获法例授权，可扣除雇员的工资；
9. 雇主可以根据法院发出的扣押入息令从雇员的工资中扣除雇员尚未支付的赡养费。

雇主须优先扣除上列第(1)至(8)项后，才扣除第(9)项目。

除非得到劳工处处长的书面批准，否则各项扣除的工资总额，不得超过雇员在该工资期所得工资的一半（因缺勤及未付赡养费而扣除的薪酬除外）。

<u>违例与罚则</u>

雇主如非法扣除工资，可被检控，一经定罪，最高可被罚款 10 万元及监禁 1 年。

<u>支付工资</u>

工资在工资期最后一天完结时即到期支付，雇主必须尽快支付所有工资给雇员，在任何情况下不得迟于工资期届满后 7 天。雇主如果未能依时支付工资，须就欠薪支付利息给雇员。

<u>违例与罚则</u>

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。

若有法团违例欠薪，且经证明该罪行是在该法团的董事、经理、秘书或其他类似人员的同意或纵容或疏忽下所犯，则该人即属犯了相同罪行，一经定罪，可被判相同的刑罚。

雇主如故意及无合理辩解而不支付欠薪的利息给雇员，可被检控，一经定罪，最高可被罚款 1 万元。

雇主未能依时支付工资

雇主如果没有能力支付工资，须立即根据雇佣合约的规定，终止与该雇员的合约。

雇员如果超过 1 个月仍未获发已到期的工资，可当其雇佣合约已被雇主终止，雇主须支付雇员解雇代通知金及其他解雇赔偿。为避免争议，雇员在行使这条文所赋予的权利时，应先向雇主表明他的决定。

建造业中代偿工资的责任

建筑及营造行业的总承判商、前判次承判商或前判指定次承判商（俗称大判）须负责代其属下的次承判商或指定次承判商（俗称判头）支付该判头拖欠雇员的工资，但以欠薪期间最初的 2 个月工资为限。

雇员如遇判头拖欠薪金，须于工资到期后 60 天内 (或劳工处处长批准不超过 90 天的额外期间内)，以书面通知总承判商或主要指定次承判商。通知书须包括以下数据：

1. 雇员的姓名、地址
2. 直接判头的姓名、地址
3. 受雇地点
4. 与应得工资有关的工作详情
5. 欠薪的期间和数目

大判须在接获通知书后 30 天内支付工资。大判亦可要求该项工程的其他前判次承判商或前判指定次承判商分担责任。

大判是以垫支形式代雇员的直属判头支付欠薪，所支付的欠薪可被视为该判头拖欠大判的债务，大判可循民事钱债程序追讨该判头。

第四章：休息日、法定假日及有薪年假

雇员在受雇期内可以享有休息日，法定假日及有薪年假。

休息日

<u>享有资格</u>
凡按连续性合约受雇的雇员，每 7 天可享有不少于 1 天休息日。

<u>休息日的定义</u>
休息日的定义是在连续不少过 24 小时内，雇员有权不为雇主工作。

<u>休息日的安排</u>
休息日由雇主指定，并可分为固定性及非固定性：

- 固定性休息日 － 雇主只须一次过将休息日的安排通知雇员。
- 非固定性休息日 － 雇主须在每月开始前将该月内各休息日的安排通知雇员。口头通知、书面通知或张贴雇员该月休假表均可。

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一个月内的原定休息日之前，或在原定休息日后的 30 天之内。

<u>休息日强迫工作</u>
雇主不得强迫雇员在休息日工作，除非因机器或工厂设备发生故障或任何紧急事故。如雇主要求雇员在休息日工作，必须另定休息日予雇员。另定休息日须安排在原定休息日后的 30 天之内，雇主并须在原定休息日后的 48 小时内通知雇员另定休息日的日期。

<u>违例与罚则</u>
雇主如无合理辩解而不给予雇员休息日，可被检控，一经定罪，最高可被罚款 5 万元。

雇主强迫雇员在休息日工作，可被检控，一经定罪，最高可被罚款 5 万元。

<u>休息日自愿工作</u>
除受雇于工业经营内 18 岁以下的青年外，雇员如果自愿，可在休息日替雇主工作。如雇佣合约内有任何条件，规定雇员必须在休息日工作，才可获发每年花红或年终酬金，均属无效。

<u>休息日薪酬</u>
休息日属有薪或无薪，应由雇主和雇员双方协议。

法定假日

所有雇员，不论服务年资的长短，均可享有下列法定假日：

(1) 1 月 1 日
(2) 农历年初一
(3) 农历年初二
(4) 农历年初三
(5) 清明节
(6) 复活节星期一*（由 2026 年起新增）*
(7) 劳动节（5 月 1 日）
(8) 佛诞（由 2022 年起新增）
(9) 端午节
(10) 香港特别行政区成立纪念日（7 月 1 日）
(11) 中秋节翌日
(12) 国庆节（10 月 1 日）
(13) 重阳节
(14) 冬节或圣诞节（由雇主选择）
(15) 圣诞节后第一个周日（由 2024 年起新增）

**2026 年 1 月 1 日起生效*

2028 年及之后新增的法定假日表列如下：

年份	新增法定假日	法定假日总日数
由 2028 年开始	耶稣受难节	16
由 2030 年开始	耶稣受难节翌日	17

(有关法定假日的薪酬，见下文「假日薪酬」部分)

在法定假日工作

如果雇主要求雇员在法定假日工作，须作出以下的安排：

安排另定假日的期限	预先通知雇员另定假日的期限
在法定假日前的 60 天内；或	在另定假日最少 48 小时前通知雇员
在法定假日后的 60 天内	在法定假日最少 48 小时前通知雇员

如雇主雇员双方同意，雇主可在法定假日或另定假日的 30 天前后的期间内安排代替假日给雇员。

法定假日适逢休息日

如法定假日适逢休息日，雇主应安排雇员于翌日放取该法定假日，惟该翌日须并非法定假日、另定假日、代替假日或休息日。

假日薪酬

如雇员在紧接法定假日之前已按连续性合约受雇满 3 个月，便可享有假日薪酬。雇主最迟须于法定假日后的第一个发薪日支付假日薪酬给雇员。

假日薪酬的每日款额相等于雇员在以下「指明日期」前 12 个月内所赚取的每日平均工资。如雇员的受雇期不足 12 个月，则以该段较短期间计算。

法定假日日数	「指明日期」
一天	法定假日当天
连续多于一天	法定假日首天

注意：在计算每日平均工资时，雇主须剔除(i)未有付给雇员工资或全部工资的期间，包括休息日、法定假日、年假、病假、产假、侍产假、工伤病假或在其同意下放取的假期，以及没有向雇员提供工作的任何正常工作日；连同(ii)就该期间已支付的款项。(详情见附录一)

<u>以工资代替假日的限制</u>

不论雇员是否享有法定假日薪酬，雇主仍须让雇员放取该法定假日，或安排「另定假日」、「代替假日」。雇主不得以款项代替发放假日，即所谓「买假」。

<u>违例与罚则</u>

雇主如无合理辩解而不让雇员在法定假日、另定假日或代替假日放假，或不支付假日薪酬给雇员，可被检控，一经定罪，最高可被罚款 5 万元。

有薪年假

雇员按连续性合约受雇每满 12 个月，便可享有有薪年假。有薪年假的日数按雇员受雇年资由 7 天递增至最高 14 天：

服务年期	可享有的有薪年假日数
1	7
2	7
3	8
4	9
5	10
6	11
7	12
8	13
9 或以上	14

年假的发放

在受雇每满 12 个月后，雇员须于随后 12 个月之内放取应得的有薪年假。

年假日期应由雇主在征询雇员或其代表后指定。雇主须至少在假期开始的 14 天前以书面通知雇员年假的日期；如双方同意，可以较短时间通知。

年假须为一段不间断的期间。但如雇员要求，雇主可按下列方式给予年假：

年假日数不超过 10 天	可将不多于 3 天的假期分开发放，而余下的年假则应连续发放
年假日数超过 10 天	最少连续发放 7 天年假，余下的年假可分开发放

如年假期内适逢休息日或法定假日，该日应视作年假，而雇主必须为雇员另定休息日或法定假日。

年假薪酬

年假薪酬的每日款额相等于雇员在以下「指明日期」前 12 个月内所赚取的每日平均工资。如雇员的受雇期不足 12 个月，则以该段较短期间计算。

年假日数	「指明日期」
一天	年假当天
连续多于一天	年假首天

注意：在计算每日平均工资时，雇主须剔除(i)未有付给雇员工资或全部工资的期间，包括休息日、法定假日、年假、病假、产假、侍产假、工伤病假或在其同意下放取的假期，以及没有向雇员提供工作的任何正常工作日；连同(ii)就该期间已支付的款项。(详情见附录一)

雇主最迟须于年假后的第一个发薪日支付年假薪酬给雇员。

违例与罚则

雇主如无合理辩解而不让雇员放年假，可被检控，一经定罪，最高可被罚款 5 万元。

雇主不支付年假薪酬给雇员，可被检控，一经定罪，最高可被罚款 5 万元。

以工资代替年假的限制

雇员可以选择接受款项代替部分年假，但只限于超逾 10 天的年假部分。

终止雇佣合约时的年假薪酬

假期年是指雇员开始受雇日及其周年日起之后的 12 个月期间。

如雇员受雇满整个假期年而仍未放取有薪年假，则不论以任何理由终止雇佣合约，雇主须支付工资给雇员以代替未曾放取的年假，而在计算该等年假薪酬的每日款额时，应以「终止合约的日期」为「指明日期」。(年假薪酬的计算方法见上文「年假薪酬」部分)

如雇员在个别假期年内只受雇满 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。

终止雇佣合约时雇员可享有的年假日数的计算方法：

<table>
<tr><th colspan="3">受雇期</th><th>可享有的年假日数</th></tr>
<tr><td rowspan="4">少于 12 个月</td><td colspan="2">少于 3 个月</td><td>无</td></tr>
<tr><td rowspan="3">3 至 12 个月</td><td>因犯严重过失而遭实时解雇</td><td>无</td></tr>
<tr><td>辞职</td><td rowspan="2">该假期年可享有的年假日数 x 受雇日数 / 365</td></tr>
<tr><td>非实时解雇</td></tr>
<tr><td rowspan="4">12 个月或以上</td><td colspan="2">该假期年受雇少于 3 个月</td><td>未放取的年假*</td></tr>
<tr><td rowspan="3">该假期年受雇满 3 至 12 个月</td><td>因犯严重过失而遭实时解雇</td><td>未放取的年假*</td></tr>
<tr><td>辞职</td><td rowspan="2">未放取的年假* + 该假期年可享有的年假日数 x 该假期年受雇日数 / 365</td></tr>
<tr><td>非实时解雇</td></tr>
</table>

* 指在对上一个假期年累积而未放取的年假。

<u>共同假期年</u>

雇主可指定任何连续 12 个月为其所有雇员的共同假期年。如雇主有意作此安排，应于 1 个月前以书面方式通知每名雇员，或于工作地点的显眼地方张贴告示。

如雇员在指定的共同假期年内并未按连续性合约受雇满 12 个月，则该雇员可享有的年假应按比例计算。如计算上出现分数，皆进为整数计算。

有关在共同假期年开始前已按比例计算的年假，雇员可选择与雇主商议后放假，或将之累积，与来年可享用的年假合并。

【例】共同假期年：2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日
雇员开始受雇日期：2022 年 9 月 1 日
雇员享有按比例计算的年假： 122* ÷ 365 × 7
= 2.34 天（进位至 3 天）
（* 122 是由 2022 年 9 月 1 日至 12 月 31 日的日数）

雇员可选择在 2023 年内放这 3 天年假，或将之与 2023 年可享有的 7 天年假合并（共 10 天），在 2024 年内享用。

年假歇业

如雇主所经营的机构因放年假而暂时全部或部分歇业，须于 1 个月前以书面通知雇员。

如雇员未足资格领取暂时歇业期间的年假薪酬，但因暂时休业而需要停工，则该雇员亦应在整段歇业期间享有年假及年假薪酬。

如雇员可享有的年假日数多于歇业期日数，可在歇业期后的第一个工作天开始，放取超出歇业期日数的有薪年假。

如雇主因放年假曾暂时全部或部分歇业，由雇主所指定的共同假期年并不会因年假歇业而更改，因为所发放的年假，应属于刚歇业前的那个共同假期年的。

第五章：疾病津贴

领取疾病津贴的资格

雇员按连续性合约受雇，如同时符合以下资格，便可领取疾病津贴：

1. 病假不少于连续 4 天（除怀孕雇员因产前检查、产后治疗或流产而缺勤，在这些情况下，如符合下述的规定，每一天病假均可享有疾病津贴）；
2. 雇员已累积足够的有薪病假（见下文「有薪病假的累积方法」及「有薪病假的类别」部分）；及
3. 雇员能够出示：
   (i) 适当的医生证明书（就产前检查而言，除了医生证明书外，雇员亦可出示到诊证明书[1]）；或
   (ii) 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[2]（见下文「有薪病假的类别」部分）。

雇员在下列情况不可享有疾病津贴：

- 如雇主办有经卫生署署长认可的医疗计划，雇员无合理解释，拒绝接受医疗计划下的公司医生诊治或不听从该等医生的指导。（如雇主所经办的认可医疗计划没有涵盖某一医疗系统的治疗，则雇员仍可选择向该没有被涵盖的医疗系统下的任何注册医生、注册中医或注册牙医求诊）；
- 病假适逢法定假日而雇员可享有该假日薪酬；或
- 雇员因工受伤，根据《雇员补偿条例》，可获得补偿。

[1] 到诊证明书不适用于在 2020 年 12 月 11 日之前进行的产前检查。

[2] 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 的第 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分的资料、活动限制要求的种类，及该限制有效期的开始及结束日期。

疾病津贴

疾病津贴的每日款额相等于雇员在以下「指明日期」前 12 个月内所赚取的每日平均工资的五分之四。如雇员的受雇期不足 12 个月，则以该段较短期间计算。

病假日数	「指明日期」
一天	病假当天
连续多于一天	病假首天

注意：在计算每日平均工资时，雇主须剔除(i)未有付给雇员工资或全部工资的期间，包括休息日、法定假日、年假、病假、产假、侍产假、工伤病假或在其同意下放取的假期，以及没有向雇员提供工作的任何正常工作日；连同(ii)就该期间已支付的款项。(详情见附录一)

疾病津贴须不迟于正常发薪日支付给雇员。

违例与罚则

雇主如无合理辩解而不支付疾病津贴给雇员，可被检控，一经定罪，最高可被罚款 5 万元。

有薪病假的累积方法

雇员按连续性合约受雇，在最初受雇的 12 个月内每服务满 1 个月，便可累积 2 天有薪病假；之后每服务满 1 个月可累积 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。

有薪病假的类别

有薪病假可分为第 1 类及第 2 类。第 1 类病假最多可累积 36 天，36 天以外的病假应拨入第 2 类，第 2 类病假最多可累积 84 天。

类别	可累积的病假日总日数	放取累积有薪病假日的条件
第 1 类	36	• 有注册医生、注册中医或注册牙医签发的医生证明书[3] • 就产前检查而言，除了医生证明书外，雇员亦可出示注册医生、注册中医、注册助产士或注册护士所签发的到诊证明书[4] • 就因遵守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（详情见上文脚注2）
第 2 类	84	• 放取的病假日数超过第1类病假的尚余日数 • 如雇主提出要求，须出示由雇员在医院门诊部或留院时为他诊治的注册医生、注册中医或注册牙医所签发的医生证明书[3]；如雇主提出要求，亦须提交该证明书的签发者所作过的诊断及治疗的简略纪录 • 就产前检查而言，除了医生证明书外，雇员亦可出示在医院门诊部或留院时为她进行产前检查的注册医生、注册中医、注册助产士或注册护士所签发的到诊证明书[4] • 就因遵守指定防疫规定的活动限制要求而缺勤，不论雇员放取的病假属第1类或第2类病假，雇员只须出示有关要求的证明（详情见上文脚注2）

[3] 医生证明书须指明雇员不适宜工作的日数，及导致该雇员不适宜工作的疾病或损伤性质。

[4] 到诊证明书须列明雇员曾接受产前检查及有关日期；到诊证明书不适用于在 2020 年 12 月 11 日之前进行的产前检查。

病假纪录

雇主必须保存下列纪录：

1. 每名雇员开始及终止雇佣合约的日期；
2. 每名雇员所累积的全部有薪病假，包括第 1 类及第 2 类有薪病假的总数；
3. 每名雇员曾享用的有薪病假日数，及从第 1 类或第 2 类有薪病假日数中扣除的纪录；
4. 每名雇员曾领取的疾病津贴，及放取有薪病假的日期。

上述纪录必须于雇员放毕有薪病假复工后 7 天内由雇员签署，雇员亦有权查看其病假纪录。

职业保障

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。

违例与罚则

雇主如违反上述规定，可被检控，一经定罪，最高可被罚款 10 万元。此外，雇主必须在终止合约后 7 天内，支付下列款项给雇员：

1. 解雇代通知金；
2. 一笔相等于 7 天工资的赔偿款项[5]；及
3. 雇员应得的疾病津贴。

此外，若雇主并非基于条例规定的正当理由解雇雇员，雇员可向雇主提出「雇佣保障」补偿的申索。(详情见第十章「雇佣保障的索偿资格与补偿」部分)

[5] 计算方法见附录一。

第六章：生育保障

产假

女性雇员只要在产假开始前按连续性合约为雇主服务，并给予雇主怀孕及准备放取产假的通知，便可享有以下期间的产假：

- 连续 14[1]星期的产假；
- 若分娩日期较预产期迟，雇员可享有一段日数相等于预产期翌日起至实际分娩日为止的额外产假；
- 如雇员因怀孕或分娩而引致疾病或不能工作，最多可额外休假 4 星期。

放取产假

1. 若得到雇主的同意，雇员可选择在预产期前 2 至 4 星期开始放产假。
2. 如雇员没有提出要求，或未得到雇主的同意，则须在预产期前 4 星期开始放产假。

如雇员在上述所订定的产假开始前已分娩，则以分娩日为产假开始的日期。在这情况下，雇员须在分娩后 7 天内将分娩日期通知雇主，并说明放 14 星期产假的打算。

注意：分娩指产下婴儿；流产指在怀孕 24[2]个星期内排出不能于产后存活的成孕物体。如雇员怀孕不足 24 个星期，产下能存活的婴儿或婴儿在诞生后才夭折，则不属流产。

产假薪酬

如雇员符合下列条件，便可享有产假薪酬：

1. 在所订定的产假[3]开始前已按连续性合约受雇满 40 星期；
2. 给予雇主怀孕及准备放取产假的通知，例如向雇主出示证实怀孕的医生证明书；及
3. 如雇主有提出要求，已向雇主递交医生证明书说明其预产期。

---

[1] 合资格雇员如在 2020 年 12 月 11 日之前分娩，可享有连续 10 星期的产假。
[2] 在 2020 年 12 月 11 日之前，流产指在怀孕 28 个星期内排出不能于产后存活的成孕物体。
[3] 有关订定的产假，请参阅前项「放取产假」的第 1 及第 2 点。

雇员可享有 14[4]星期有薪产假。雇主须在正常粮期支付产假薪酬给雇员。

产假薪酬的每日款额相等于雇员在「产假首天」前 12 个月内所赚取的每日平均工资的五分之四，如雇员的受雇期不足 12 个月，则以该段较短期间计算。第 11 个至第 14 个星期的四个星期产假薪酬上限为 80,000 元。

发还产假薪酬

雇主在正常粮期支付所有产假薪酬后，可透过报销形式向政府申领发还[5]《雇佣条例》下须支付及已支付的第 11 个至第 14 个星期的产假薪酬。雇主可于「发还易」网站或透过电邮、传真、邮寄或亲身递交申请，详情请浏览「发还易」网站：www.rmlps.gov.hk。

注意：在计算每日平均工资时，雇主须剔除(i)未有付给雇员工资或全部工资的期间，包括休息日、法定假日、年假、病假、产假、工伤病假或在其同意下放取的假期，以及没有向雇员提供工作的任何正常工作日；连同(ii)就该期间已支付的款项。(详情见附录一)

违例与罚则

雇主不让怀孕雇员放产假，或不支付产假薪酬给雇员，可被检控，一经定罪，最高可被罚款 5 万元。

检查

怀孕雇员因产前检查、产后治疗或流产而缺勤的每一天，如有适当医生证明书[6]，可作病假计算。（请参阅本章「医生证明书／到诊证明书」部分及第五章「有薪病假的类别」部分）

[4] 合资格雇员如在 2020 年 12 月 11 日之前分娩，可享有 10 星期有薪产假。
[5] 「发还产假薪酬计划」是一项政府行政计划。
[6] 就产前检查而言，除了医生证明书外，雇员亦可出示到诊证明书。到诊证明书不适用于在 2020 年 12 月 11 日之前进行的产前检查。

职业保障

如怀孕雇员符合以下的条件，则雇主由雇员经医生证明书证实怀孕之日起至产假结束而应复工之日为止，不得解雇该雇员：

1. 雇员按照连续性合约受雇；及
2. 雇员已向雇主发出怀孕通知。

如雇员在发出怀孕通知前已被雇主解雇，她可在紧接解雇通知后立即提交怀孕通知予雇主。在这情况下，雇主须撤回解雇该雇员的决定。

雇主只可在以下情况下解雇怀孕雇员：

- 如雇员犯严重过失而被实时解雇；或
- 如雇佣合约有明确协议有试用期，雇主可在不多于 12 星期的试用期内解雇雇员，惟雇主不得由于雇员怀孕而将其解雇。

违例与罚则

除上述特殊情况外，雇主解雇怀孕雇员，即属违法，雇主可被检控，一经定罪，最高可被罚款 10 万元。此外，雇主必须在终止合约后 7 天内，支付下列款项给雇员：

1. 解雇代通知金；
2. 一笔相等于 1 个月工资的赔偿款项[7]；及
3. 假如雇员继续受雇便会有资格领取产假薪酬，雇主须支付雇员 14[8]星期产假薪酬。

此外，若雇主并非基于条例规定的正当理由解雇雇员，雇员可向雇主提出「雇佣保障」补偿的申索。(详情见第十章「雇佣保障的索偿资格与补偿」部分)

禁止指派粗重、危险或有害的工作

若怀孕雇员向雇主提交有关的医生证明书，说明其不适宜处理重物、在会产生对怀孕有害气体的地方工作或处理其他会损害怀孕的工作，雇主不得将该等工作分派给该雇员；如雇员正从事该等工作，雇主必须在收到有关请求后 14 天内将雇员调离该等工作。

---

[7] 计算方法见附录一。

[8] 合资格雇员如在 2020 年 12 月 11 日之前分娩或其雇佣合约的终止日期是在 2020 年 12 月 11 日之前，她可享有 10 星期产假薪酬。

不论雇员所交出的医生证明书是由注册医生或注册中医签发，雇主可在收到有关的医生证明书后 14 天内，自费安排雇员接受由雇主指名的注册医生或注册中医进行另一次身体检查，以就雇员是否适宜从事有关工作获得另一意见。

如雇员因上述理由被调离本身的工作而令收入有所改变，该雇员的产假薪酬或解雇赔偿，须以雇员在「调离粗重、危险或有害的工作」前 12 个月内所赚取的每日或每月平均工资(视乎何者适用而定)为计算基础。

(计算方法见附录一)

违例与罚则

雇主如无合理辩解而违反上述规定，可被检控，一经定罪，最高可被罚款 5 万元。

医生证明书／到诊证明书

雇员如欲享有生育保障，在适用的情况下如雇主有此要求，需提交由注册医生、注册中医、注册助产士或注册护士签发的医生证明书／到诊证明书，有关详情可参阅下表：

证明	证明书类别	由注册医生签发	由注册中医签发	由注册助产士签发	由注册护士签发
怀孕及其预产期	医生证明书	✓	✓	✓	×
实际分娩日期		✓	×	✓	×
因怀孕或分娩而引致疾病或不能工作，而可额外放取不多于 4 星期的产假		✓	✓	×	×
接受产前检查、产后治疗或因流产而缺勤		✓	✓	×	×
不适合担任粗重、危险或有害的工作		✓	✓	×	×
接受产前检查而缺勤	到诊证明书	✓	✓	✓	✓

第七章：侍产假

侍产假

男性雇员如符合以下条件，便可就其配偶／伴侣每次分娩享有 5[1]天侍产假：

1. 为初生婴儿的父亲[2]或有婴儿即将出生；
2. 按连续性合约受雇；及
3. 已按法例的规定通知雇主。

放取侍产假

- 雇员必须：

1. 在婴儿的预计出生日期前最少 3 个月通知雇主他打算放取侍产假（在此阶段无规定须订明放取侍产假的确实日期）；及
2. 在放取侍产假前通知雇主他放取侍产假的确实日期[3]。

- 如雇员没有给予雇主上述 3 个月的预先通知，则必须在放取侍产假前最少 5 天通知雇主他放取侍产假的确实日期。

- 如雇主要求，雇员须给予雇主一份由雇员签署的书面陈述，述明：

1. 婴儿母亲的姓名；
2. 婴儿的预计出生日期或确实出生日期；及
3. 雇员为婴儿的父亲。

书面陈述样本

本人 _____(雇员姓名)_____ 在此述明，本人是 ___(婴儿母亲的姓名)___ 所怀／所产下*婴儿的父亲。该婴儿的预计／确实*出生日期为-_____年_____月_____日。

_____(雇员签名)_____

日期

*删去不适用者

[1] 如合资格男性雇员的子女出生日期是 2015 年 2 月 27 日或之后但在 2019 年 1 月 18 日之前，便可就其配偶／伴侣每次分娩享有 3 天侍产假。

[2] 《雇佣条例》并无规定雇员必须与初生婴儿的母亲有法定婚姻关系才可享有侍产假。

[3] 法例无规定须提早多久作出此项通知。

- 雇员可在婴儿的预计出生日期前 4 个星期至自确实出生日期当日起计的 14[4]个星期内的任何日子放取侍产假。雇员可一次过放取 5 天侍产假，或分开逐日放取。

侍产假薪酬

男性雇员如符合下列条件，便可享有侍产假薪酬：

1. 在紧接放取侍产假的日子前，已按连续性合约受雇不少于 40 个星期；及
2. 在以下日期前，向雇主提供所需文件（以较早者为准）：
   (i) 在放取首天侍产假后的 12 个月内；或
   (ii) 如雇员已停止受雇，则须于停止受雇后 6 个月内。

侍产假薪酬的每日款额相等于雇员在放取侍产假前 12 个月内所赚取的每日平均工资的五分之四。如雇员连续多于一天放侍产假，则侍产假薪酬的每日款额相等于雇员在首天侍产假前 12 个月内所赚取的每日平均工资的五分之四。如雇员的受雇期不足 12 个月，则以该段较短期间计算。

注意：在计算每日平均工资时，雇主须剔除(i)未有付给雇员工资或全部工资的期间，包括休息日、法定假日、年假、病假、侍产假、工伤病假或在其同意下放取的假期，以及没有向雇员提供工作的任何正常工作日；连同(ii)就该期间已支付的款项。(详情见附录一)

雇员须提供的文件

在香港出生的婴儿：婴儿的出生证明书，其上记有雇员的姓名，显示他为婴儿的父亲。

在香港以外地方出生的婴儿：由有关地方的主管当局发出的婴儿出生证明书，其上记有雇员的姓名，显示他为婴儿的父亲。（如该地方的主管当局并不发出出生证明书，雇员可提供由该地方的主管当局发出并按理可视为证明雇员为婴儿父亲的任何其他文件。）

注：部分香港以外地方发出的婴儿出生证明书样本已上载于劳工处网页。

[4] 如婴儿的出生日期是在2020年12月11日之前，则为至自婴儿确实出生日期当日起计的10个星期内。

<u>如婴儿出生时已死亡或在出生后死亡，因而没有出生证明书</u>：

- 雇员须提供证明产下婴儿的医生证明书[5]。
- 如雇主要求，雇员亦须向雇主提供一份由雇员签署的书面陈述，述明：

1. 他是医生证明书上所述女士所产下的婴儿的父亲；及
2. 婴儿出生时已死亡或在出生后死亡（视属何情况而定）。

书面陈述样本

本人<u>　(雇员姓名)　</u>在此述明，本人是<u>(医生证明书上所述女士的姓名)</u>所产下婴儿的父亲。该婴儿出生时已死亡／在出生后死亡*。

<u>(雇员签名)</u>

日期

*删去不适用者

<u>支付侍产假薪酬的时限</u>

- 如雇员在放取侍产假当日或之前，已向雇主提供所需文件，雇主须于以下日子或之前，向雇员支付侍产假薪酬：

1. 雇员在该侍产假日后的第一个发薪日；或
2. 如雇员已停止受雇，在停止受雇后的 7 天内。

- 如雇员在放取侍产假之后，才向雇主提供所需文件，雇主须于以下日子或之前，向雇员支付侍产假薪酬：

1. 雇员在提供文件后的第一个发薪日；或
2. 如雇员已停止受雇，在提供文件后的 7 天内。

<u>违例与罚则</u>

雇主如没有给予合资格雇员侍产假或支付侍产假薪酬，可被检控，一经定罪，最高可被罚款 5 万元。

[5] 如婴儿在香港以外地方出生，雇员须提交由该地方的主管当局发出并按理可视为证明产下婴儿的医生证明书或任何其他文件。

其他注意事项

雇主及雇员应留意，在处理或申请侍产假及侍产假薪酬时，所披露及使用有关雇员子女的母亲的个人资料，须符合《个人资料（私隐）条例》（第 486 章）的相关规定。雇主亦应提醒雇员，在披露其子女的母亲的个人资料之前，应先获得她的同意。如有疑问，请向个人资料私隐专员公署查询。

雇主须为每名雇员备存在过去 12 个月内的工资和雇佣纪录。如情况适用，这些纪录必须包括雇员已放取的侍产假及已获支付的侍产假薪酬的详情。

第八章：年终酬金

适用范围

有关年终酬金的规定，适用于按连续性合约受雇，而雇佣合约内（包括口头或书面、明言或暗示）订明可享有年终酬金的雇员。

定义

年终酬金是指根据雇佣合约订明每年发放的酬金，包括双粮、第 13 个月粮、年尾花红等，但不包括属赏赠性质或随雇主酌情发放的款项。

推定条文

凡于 1997 年 6 月 27 日后所订立的雇佣合约，除非合约中有相反的书面条款或条件，否则便推定每年发给雇员的酬金或花红不属赏赠性质和不是随雇主酌情付给的。

享有年终酬金的资格

雇员以连续性合约受雇满整个酬金期，便可获得年终酬金。酬金期应根据雇佣合约内指明的期间，如果没有指定，则以农历年度计算。

年终酬金的款额

- 雇佣合约内双方指定的款额。
- 如果没有指定，则为年终酬金的「到期支付日」前 12 个月内雇员所赚取的每月平均工资。如雇员的受雇期不足 12 个月，则以该段较短期间计算。

注意：在计算每月平均工资时，雇主须剔除(i)未有付给雇员工资或全部工资的期间，包括休息日、法定假日、年假、病假、产假、侍产假、工伤病假或在其同意下放取的假期，以及没有向雇员提供工作的任何正常工作日；连同(ii)就该期间已支付的款项。(详情见附录一)

部分年终酬金

雇员在一个酬金期内按照连续性合约受雇不少于 3 个月，可按比例获部分年终酬金，但须要符合以下条件：

- 在酬金期满后仍然继续受雇；或
- 被雇主解雇（但并非因犯严重过失而被实时解雇）。

如有明确协议有试用期，在计算雇员是否合乎资格享有部分年终酬金时，并不包括首 3 个月的试用期。但倘若减去试用期，雇员仍符合在酬金期内受雇不少于 3 个月的规定，雇主在计算按比例年终酬金的金额时，则必须将整段受雇期(包

括试用期)计算在内。

支付日期

- 在雇佣合约内指定的日期支付。
- 如没有指定，则在酬金期满当日或到期后 7 天内支付。
- 如雇员在酬金期届满前被解雇，而雇主须支付部分年终酬金，则须在合约终止当日或 7 天内支付。
- 如年终酬金须按照雇主获得的利润计算，则须于完成结算利润当日或 7 天内支付。

违例与罚则

雇主如故意及无合理辩解而逾期不支付年终酬金给雇员，可被检控，一经定罪，最高可被罚款 5 万元。

第九章：终止雇佣合约

终止雇佣合约的通知期或代通知金

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。所需的通知期或代通知金如下：

表一

<table>
<tr><th colspan="3">雇佣情况</th><th>通知期</th><th>代通知金</th></tr>
<tr><td rowspan="3">在试用期内</td><td colspan="2">试用期内的首个月</td><td>无需通知期</td><td>无需代通知金</td></tr>
<tr><td rowspan="2">试用期内的第一个月后</td><td>雇佣合约有明确规定</td><td>依照合约订明的通知期，但不少于7天</td><td>见表二</td></tr>
<tr><td>雇佣合约无明确规定</td><td>不少于7天通知</td><td>见表二</td></tr>
<tr><td rowspan="2">无试用期 / 完成试用期的连续性合约*</td><td colspan="2">雇佣合约有明确规定</td><td>依照合约订明的通知期，但不少于7天</td><td>见表二</td></tr>
<tr><td colspan="2">雇佣合约无明确规定</td><td>不少于1个月通知</td><td>见表二</td></tr>
</table>

* 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，而相应的代通知金见表二。

表二

通知期以日或星期为单位	雇主或雇员发出终止合约通知的日期(下称「通知日期」)前 12 个月内雇员所赚取的每日平均工资*	X	通知期内通常须付给雇员工资的日数	= 代通知金
通知期以月为单位	「通知日期」前 12 个月内雇员所赚取的每月平均工资**	X	通知期的月数	= 代通知金

*如没有预先发出终止合约通知，则为「终止合约的日期」前 12 个月内雇员所赚取的每日平均工资。

**如没有预先发出终止合约通知，则为「终止合约的日期」前 12 个月内雇员所赚取的每月平均工资。

注意：在计算每日或每月平均工资时，须剔除(i)未有付给雇员工资或全部工资的期间，包括休息日、法定假日、年假、病假、产假、侍产假、工伤病假或在雇主同意下放取的假期，以及没有向雇员提供工作的任何正常工作日；连同(ii)就该期间已支付的款项。(详情见附录一)

实时终止雇佣合约

雇主在以下情况，可实时解雇雇员，而无须预先通知或给予代通知金。如果雇员在与其雇佣有关的事宜上：

1. 故意不服从雇主合法合理的命令；
2. 行为不当；
3. 欺诈、不忠实；或
4. 惯常疏忽职责。

雇员参加罢工，并非雇主无须给予通知或代通知金而终止合约的合法理由。

注意： 实时解雇是严重的纪律处分，只有在雇员犯了非常严重的过失或经多次警告仍不改善的情况下才适用。

雇员在以下情况，亦可以实时终止雇佣合约，而无须预先通知或给予代通知金：

1. 合理地恐惧身体会受到暴力或疾病的危害；
2. 受雇主苛待；或
3. 已为雇主连续工作不少于5年，而经注册医生或注册中医发出指定的证明书，证明永久不适合担任现时的工作（请参阅第十一章）。

终止雇佣合约的限制

在下列情况下，雇主不可解雇雇员：

生育保障	雇主不可解雇已证实怀孕及已发出怀孕通知的雇员。
有薪病假期间	雇主不可在雇员的有薪病假期间解雇雇员。
向当局提供证据或资料	雇主不可由于雇员曾在有关执行《雇佣条例》、因工遭遇意外或违反工作安全法例而进行的法律程序中提供证据或向进行查讯的公职人员提供数据而解雇雇员。
参加工会活动	雇主不可因雇员参与职工会或职工会的活动而解雇雇员。
工伤期间	雇主在未与因工受伤的雇员达成工伤补偿的协议之前，或在有关的评估证明书仍未发出之前，不可解雇雇员。

违例与罚则

雇主如在上述情况下解雇雇员，即属违法，可被检控，一经定罪，最高可被罚款10万元。

终止雇佣合约的款项

雇主在终止雇佣合约或当有固定期限的雇佣合约到期时，应支付解雇补偿。视乎雇员的受雇期、雇佣合约的条款和终止雇佣合约的原因等，终止雇佣合约的款项一般包括：

- 任何未发放的工资；
- 代通知金（如适用）；
- 工资代替任何未发放的年假，及该假期年按比例的年假薪酬；
- 任何未发放的年终酬金，及该酬金期内按比例的年终酬金；
- 长期服务金或遣散费（如适用）；
- 其他雇佣合约内列明的款项，例如按年资支付的酬金或公积金等。

支付终止雇佣合约的款项

雇主须尽快支付雇员应得的所有解雇补偿。除遣散费外，雇主最迟要在合约终止日或合约到期日后 7 天内支付解雇补偿。

雇主须在接获雇员所发追讨遣散费的通知后 2 个月内支付遣散费。

违例与罚则

雇主如果未能在雇佣合约终止日或合约到期日后 7 天内支付工资，须就尚未清付的款额支付利息给雇员。

雇主如故意及无合理辩解而不依时支付解雇补偿给雇员，可被检控，一经定罪，最高可被罚款 35 万元及监禁 3 年。

第十章：雇佣保障

《雇佣条例》的「雇佣保障」部分，目的是防止雇主为了逃避在条例规定下的责任而解雇雇员或更改雇佣合约条款。

雇佣保障的索偿资格与补偿

雇员可根据以下的情况向雇主提出补偿的申索：

情况	索偿的资格	补偿
不合理解雇	(1) 雇员已按连续性合约受雇不少于 24 个月；以及 (2) 雇主并非基于条例规定的正当理由解雇雇员	雇员可以获得： • 复职或再次聘用；或 • 终止雇佣金
不合理的更改雇佣合约条款	(1) 雇员按连续性合约受雇 (2) 雇主未经雇员同意而更改雇佣合约条款； (3) 雇佣合约并没有明文规定雇主可以作出该项更改；以及 (4) 雇主并非基于条例规定的正当理由更改雇佣合约条款	
不合理及不合法解雇	(1) 雇主并非基于条例规定的正当理由解雇雇员；以及 (2) 解雇是违法的（详情见第九章「终止雇佣合约的限制」部分）	雇员可获得： • 复职或再次聘用；或 • 终止雇佣金及 / 或不超过 15 万元的补偿金

解雇或更改雇佣合约条款的正当理由

雇主如证明根据下列 5 项理由中的任何一项而解雇雇员或更改雇佣合约条款，即属具有正当理由：

- 雇员的行为
- 工作所需的能力或资格
- 裁员或其他真正的业务运作需要
- 法例的规定（即如果雇员继续在原来的职位工作，或继续按原有的雇佣合约条款受雇，即属违法的情况）
- 其他实质理由

雇员因遵守指定防疫规定的活动限制要求而缺勤，该缺勤并不构成容许雇主因此作出解雇或更改他们的雇佣合约条款的正当理由。（指定防疫规定的活动限制要求见第五章「疾病津贴」）

提出补偿申索

雇员如要提出补偿申索，必须在被解雇后或被更改的合约条款生效后 3 个月内，向雇主发出书面通知。如果有充分理由，劳工处处长可把限期再延长 6 个月。如雇员想向劳资审裁处（下称「劳审处」）提出申索，必须在被解雇后或被更改的合约条款生效后 9 个月内提出。

雇佣保障的补偿

雇佣保障的补偿包括复职或再次聘用、终止雇佣金以及补偿金。

复职或再次聘用

复职命令，是饬令雇主继续聘用雇员，并在所有方面视雇员为从未遭解雇或雇佣合约条款从未被更改。

再次聘用命令，是饬令雇主以相若于原有雇佣合约的条款聘用雇员，担任原来或其他合适的工作。如雇员提出申请并获相关各方同意，劳审处可对再次聘用命令作出更改，致使如原雇主的继承人或相联公司聘用有关雇员，原雇主会被视为已履行再次聘用命令。

就不合理解雇及不合理的更改雇佣条款，劳审处只会在劳资双方同意下，才会作出复职或再次聘用的命令。

就不合理及不合法解雇[1]，如劳审处认为作出复职或再次聘用的命令属恰当，且雇主将雇员复职或再次聘用是合理地切实可行的，可无须先取得雇主的同意，便可作出该命令。

[1] 如雇员于 2018 年 10 月 19 日之前遭不合理及不合法解雇，劳审处只会在劳资双方同意下，才会作出复职或再次聘用的命令。

注意：就不合理及不合法解雇，如雇主没有按照命令将雇员复职或再次聘用雇员，雇主除须向雇员支付劳审处所判给的金钱补偿外，亦须向雇员支付一笔额外款项，款额为有关雇员平均月薪*的三倍，上限为 72,500 元。（*计算方法见附录一）

如劳审处作出复职或再次聘用的命令，雇员可继续享有他本来的权利及利益（包括年资及退休金权利在内），而他的雇佣期亦不应被视作曾经中断。

此外，劳审处可命令雇主支付雇员由于被解雇或雇佣合约条款被更改而损失的薪金及其他根据《雇佣条例》可享有的法定权益。另一方面，劳审处亦可命令雇员归还雇主因解雇或更改雇佣合约条款而曾经付给他的任何款项。

<u>终止雇佣金</u>

劳审处如果没有作出复职或再次聘用的命令，可裁定雇主须支付雇员合理及适当的终止雇佣金。

终止雇佣金是指:(1) 雇员根据《雇佣条例》可享有但在被解雇时未获支付的法定权益；(2) 雇员假若继续受雇而根据《雇佣条例》可合理地预期有权享有的权益；及 (3) 雇员根据雇佣合约可享有的任何其他款项。

雇员的服务期即使未达到享有这些权益所需的服务年资，也可以获得终止雇佣金。在这情形下，终止雇佣金应按实际的受雇期计算。

<u>补偿金</u>

雇员被不合理及不合法解雇，而劳审处又没有作出复职或再次聘用的命令，雇员可能会获判得补偿金，最高金额为 15 万元。

劳审处在裁定雇主是否需要支付补偿金给雇员以及补偿的金额时，会考虑有关申索的情况，包括：

1. 雇主和雇员的情况；
2. 雇员的受雇期；
3. 解雇是在甚么情况下发生；
4. 雇员因为被解雇而蒙受的损失；
5. 雇员可另觅新工作的机会；
6. 雇员遭解雇是否因为本身的过失；以及
7. 雇员因为被解雇而有权获得的任何款项（包括终止雇佣金）。

<u>例外情况</u>

「雇佣保障」部分并不适用于因性别、残疾、家庭岗位或种族原因而遭解雇所引致的申索。雇员如果因性别、残疾、家庭岗位或种族原因而遭解雇，可分别根据《性别歧视条例》、《残疾歧视条例》、《家庭岗位歧视条例》或《种族歧视条例》

提出申索。

第十一章：遣散费及长期服务金

领取遣散费 / 长期服务金的资格

雇员可根据以下情况，享有遣散费或长期服务金：

补偿项目	遣散费	长期服务金
受雇期	根据连续性合约受雇 不少于 24 个月	根据连续性合约受雇 不少于 5 年
须符合的条件	• 雇员因裁员而遭解雇*	• 雇员遭解雇，但并非基于以下原因： - 因犯严重过失而遭实时解雇 - 因裁员而遭解雇
	• 有固定期限的雇佣合约在期限届满后，因裁员的理由没有续订合约*	• 有固定期限的雇佣合约，在合约期满后不获续约**
	• 雇员遭停工	• 雇员在职期间死亡
		• 雇员因健康理由而辞职
		• 65 岁或以上的雇员辞职

* 若雇主在合约终止日或合约期限届满日之前不少于 7 天，以书面要求雇员续订合约或以新合约重新聘用，而雇员不合理地拒绝该项要求，则雇员无权获得遣散费。

** 若雇主在合约期满之前不少于 7 天，以书面要求雇员续约或以新合约重新聘用，而雇员不合理地拒绝该项要求，则雇员无权获得长期服务金。

注意：雇员在同一时间，只可享有遣散费或长期服务金的补偿。

裁员的定义

雇员若基于以下原因被解雇，即视作因裁员而被解雇：

- 雇主结束或准备结束营业而解雇雇员；
- 雇主停止或准备停止经营雇员受雇的工作场所而解雇雇员；或
- 雇主对雇员所担任的工作，或对雇员在其受雇地点所担任的工作需求量缩减或预期会缩减而解雇雇员。

停工的定义

如雇佣合约订明雇员的报酬须视乎他获雇主提供其所受雇的该种工作而定，则在以下情况，雇员可视作被停工：

- 在任何连续 4 个星期内，不获雇主分配工作并不获支付工资的日数超过正常工作日数总和的一半；或
- 在连续 26 个星期内，不获分配工作并不获支付工资的日数超过正常工作日数总和的三分之一。

上述正常工作日数，并不包括闭厂、休息日、年假及法定假日等日数在内。

<u>遣散费 / 长期服务金的款额</u>

如雇员的雇佣期没有横跨 2025 年 5 月 1 日[1]（即取消强制性公积金（下称「强积金」）「对冲」安排的生效日期）（下称「转制日」），或雇员不受强积金制度或其他法定退休计划涵盖[2]，整段雇佣期的遣散费 / 长期服务金按以下方法计算：

月薪雇员	（最后一个月全月工资* X 2/3）# X 可追溯的服务年资
日薪或件薪雇员	（雇员最后工作的 30 个正常工作日中由雇员选任何 18 天工资*）# X 可追溯的服务年资

如雇员的雇佣期横跨 2025 年 5 月 1 日[3]，其遣散费 / 长期服务金会以转制日为界，分为转制前（即转制日前的服务年资）及转制后（即转制日起的服务年资）两部分，计算方法如下：

	转制前部分	**转制后部分**
月薪雇员	（转制日前最后一个月全月工资^ X 2/3）# X 转制日前可追溯的服务年资	（终止雇佣前最后一个月全月工资* X 2/3）# X 转制日起的服务年资
日薪或件薪雇员	（转制日前最后工作的 30 个正常工作日中由雇员选任何 18 天工资^）# X 转制日前可追溯的服务年资	（终止雇佣前最后工作的 30 个正常工作日中由雇员选任何 18 天工资*）# X 转制日起的服务年资

未足 1 年的服务年期则按比例计算。

* 雇员亦可选择以紧接其合约的终止日期前 12 个月的平均工资计算。（如雇员的雇佣合约是以代通知金的方式终止，雇员可选择以紧接有关代通知金计至该日为止的日期前 12 个月的平均工资计算。）

^ 雇员亦可选择以紧接转制日前 12 个月的平均工资计算。

以$22,500 的三分之二（即$15,000）为上限。

（遣散费及长期服务金的计算方法和例子见附录二）

[1] 即雇员的雇佣合约于 2025 年 5 月 1 日之前终止，或雇员于 2025 年 5 月 1 日或之后入职。

[2] 例如家庭佣工，以及不足 18 岁或入职时已年满 65 岁或以上的雇员。

[3] 即雇员于 2025 年 5 月 1 日前入职，而雇员的雇佣合约于 2025 年 5 月 1 日或之后终止。

雇员可追溯的服务年资

所有体力劳动雇员及在 1990 年 6 月 8 日前 12 个月平均月薪不超过$15,000 的非体力劳动雇员，如终止雇佣合约的有关日期是在 2004 年 10 月 1 日或以后，可追溯全部的服务年资。

而在 1990 年 6 月 8 日前 12 个月平均月薪超过$15,000 的非体力劳动雇员，其服务年资可追溯至 1980 年。

最高款额

遣散费 / 长期服务金的最高款额为$390,000。

如雇员的遣散费 / 长期服务金包括转制前部分和转制后部分，两部分的总和不得超过$390,000 上限，超出上限的部分须从转制后部分扣减。

支付遣散费

雇员如欲追讨遣散费，须在解雇 / 被停工后 3 个月内，以书面向雇主发出申索遣散费的通知。如有需要，劳工处处长可以将发出申索通知的期限延长。

雇主必须在收到雇员以书面发出申索遣散费的通知后的 2 个月内，支付遣散费。

违例与罚则

雇主如无合理辩解而拖延支付遣散费给雇员，可被检控，一经定罪，最高可被罚款 5 万元。

长期服务金的支付时间

雇主须在雇佣合约终止后 7 天内支付长期服务金给雇员。

违例与罚则

雇主如故意及无合理辩解而逾期不支付长期服务金给雇员，可被检控，一经定罪，最高可被罚款 35 万元及监禁 3 年。

雇员享有遣散费 / 长期服务金与强制性公积金计划权益、职业退休计划利益或按服务年资支付的酬金「对冲」的情况

如雇员有权享有遣散费或长期服务金，而：

- 一笔按服务年资支付的酬金须支付或已支付予该雇员；或
- 一笔归因于雇主供款的职业退休计划利益须支付或已支付予该雇员；或
- 在强积金计划中，就该雇员持有一笔归因于雇主供款的累算权益，或该笔累算权益已支付予该雇员；

以及如雇员的雇佣合约在 2025 年 5 月 1 日之前终止，则遣散费或长期服务金可与上述的酬金及利益／权益「对冲」，但须与遣散费或长期服务金的服务年资有关的款额为限。

取消「对冲」安排适用于雇佣合约在 2025 年 5 月 1 日或之后终止的个案。在取消「对冲」安排后，雇主不可使用雇主强积金强制性供款累算权益「对冲」雇员的遣散费／长期服务金，但可继续用雇主强积金自愿性供款累算权益及按服务年资支付的酬金「对冲」雇员的遣散费／长期服务金。

取消「对冲」安排不具追溯力。如雇员在 2025 年 5 月 1 日前入职，雇主可继续用雇主强积金强制性供款累算权益「对冲」雇员的遣散费 / 长期服务金转制前部分（但不可「对冲」遣散费 / 长期服务金转制后部分）。雇主强积金自愿性供款累算权益及按服务年资支付的酬金，可继续「对冲」遣散费／长期服务金转制前及／或转制后部分。

（取消强积金「对冲」安排的详情见附录二）

由 2025 年 5 月 1 日起，合资格的雇主按《雇佣条例》向雇员支付遣散费／长期服务金后，可就转制后部分的遣散费及长期服务金支出向政府申请资助[4]。详情请浏览专题网页：www.op.labour.gov.hk。

（有关因支付 / 须支付遣散费 / 长期服务金而申请获发职业退休计划利益或强积金计划累算权益的详情，请向有关计划的受托人查询。）

[4] 「取消强积金『对冲』安排资助计划」是一项为期 25 年的政府行政计划。

雇员因健康理由而追讨长期服务金

雇员因健康理由而追讨长期服务金，须向雇主呈交注册医生或注册中医发出指定的证明书，证明他永久不适合担任现时的工作。

不论雇员所交出的证明书是由注册医生或注册中医签发，雇主可在收到有关证明书的 14 天内，自费安排雇员接受由雇主指名的注册医生或注册中医进行的另一次身体检查，以就雇员是否永久不适合担任有关工作获得另一意见。雇主应在雇员须往验身前最少 48 小时，书面通知雇员有关重新评估安排的详情。

追讨雇员在职期间死亡的长期服务金

家属领取长期服务金的优先次序

第一：配偶
第二：子女（如超过 1 人申请，金额将平均分配）
第三：父母（如超过 1 人申请，金额将平均分配）
第四：已故雇员的遗产代理人

申请手续

合资格人士必须在雇员死亡后 30 天内填妥指定表格，向雇主申请领取长期服务金。如有需要，劳工处处长可把限期延长。该指定表格可向劳工处劳资关系科各分区办事处索取或于劳工处网页下载。

雇主须在以下期限内支付长期服务金

由雇员的配偶提出申请	收到申请表格后 7 天内支付
由上述其他人士提出申请	在申请期满后 7 天内支付

违例与罚则

雇主如无合理辩解而逾期不支付长期服务金给已故雇员的家属，可被检控，一经定罪，最高可被罚款 5 万元。

第十二章：防止歧视职工会

雇员参加职工会的权利

任何雇员，均可享有以下权利：

1. 参加职工会，成为职工会的会员或职员
2. 如果是职工会的会员或职员，可在适当时间参加该职工会的活动
   （适当时间指－
   - 工作时间以外的时间；
   - 按照与雇主议定的安排，或得到雇主的同意，雇员才可在工作时间内参加职工会的活动。）
3. 联同其他人组织职工会或办理职工会注册事宜

雇主须遵守的法例规定

雇主不得－

1. 阻止或阻吓雇员行使上述权利；
2. 因雇员行使上述权利而解雇、惩罚或歧视该雇员；
3. 在雇用条件中，规定雇员不可行使上述权利。

违例与罚则

雇主违反以上规定，可被检控，一经定罪，最高可被罚款 10 万元。

第十三章：雇主不支付根据劳资审裁处或小额薪酬索偿仲裁处的判令须支付的款项的刑事责任

雇主应尽快按劳资审裁处(下称「劳审处」)或小额薪酬索偿仲裁处[1](下称「仲裁处」)的判令支付款项。

拖欠判令所须支付的款项属刑事罪行

根据《雇佣条例》[2]，若审裁处的判令[3]规定雇主须就条例下订明的「指明权利」作出付款(例如：工资、年终酬金、产假薪酬及遣散费等)[4]（见下文"「指明权利」涵盖范围"部分)，而雇主故意及无合理辩解没有在判令须支付的日期后 14 天内支付该笔款项[5]，可被检控，一经定罪，最高可被罚款 35 万元及监禁 3 年。

有关罪行适用于雇主拖欠劳审处 / 仲裁处的判令所须支付的款项的任何部分，如属以分期方式支付的款项，则包括任何一期或某一期付款的部分。

法团董事等拖欠判令所须支付的款项须负刑责

当法团故意及无合理辩解而没有在判令须支付的日期后 14 天内支付该笔款项，若证明该罪行是在该法团的董事、经理、秘书或其他类似人员的同意或纵容或疏忽下所犯，则该人犯了与法团相同的罪行，一经定罪，可被判相同的刑罚，即最高可被罚款 35 万元及监禁 3 年。

「指明权利」涵盖范围

包括根据《雇佣条例》下附有刑事制裁元素的工资及法定权利，例如工资、年终酬金、产假薪酬、侍产假薪酬、遣散费、长期服务金、疾病津贴、假日薪酬、年假薪酬及《雇佣条例》「雇佣保障」部分下因不合理及不合法解雇而判给的终止雇佣金、补偿金及额外款项等。

---

1 根据《2021 年小额薪酬索偿仲裁处条例（修订附表）公告》，由 2021 年 9 月 17 日起，仲裁处的司法管辖权由每名申索人的申索款额不超过 8,000 元上调至不超过 15,000 元。

2 有关条文载于《2010 年雇佣(修订)条例》，并适用于该修订条例的生效日期(即 2010 年 10 月 29 日)当日或之后作出的劳审处或仲裁处的判令。

3 审裁处的判令 — 指(就劳审处而言)裁断或(就仲裁处而言)裁定，并包括命令，及根据《劳资审裁处条例》或《小额薪酬索偿仲裁处条例》被视为劳审处裁断的和解书，及仲裁处裁定的和解书。

4 如审裁处的判令规定支付一笔款项，但没有显示该笔款项是否包括任何「指明权利」，及该判令所关乎的申索 (全部或部分)由任何「指明权利」组成，则除非有相反证据，否则该判令视为规定就某指明权利作出付款。

5 如判令并无订明支付日期，则须在判令的日期后 14 天内，支付该笔款项。

参考例子

（如何界定「判令所须支付的款项的日期后 14 天内」的期间）

[例子 1] **判令所须支付的款项须一笔过支付：**

假设雇主原先承诺雇员以一个月代通知金$14,500 代替雇佣合约订定的一个月通知期将雇员在 2021 年 9 月 17 日解雇，但雇主之后拒绝支付该笔代通知金。

雇员其后透过劳工处劳资关系科的调停服务，向雇主追讨代通知金$14,500，惟未能与雇主解决有关纠纷。雇员遂入禀仲裁处，向雇主索偿该笔代通知金，并于 2021 年 11 月 8 日获判得直。仲裁处即日作出判令，规定雇主须于 2021 年 11 月 15 日或之前，支付雇员代通知金$14,500。

2021 年 11 月

星期日	星期一	星期二	星期三	星期四	星期五	星期六
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	12 月 1 日	2	3	4

判令所须支付的款项的限期

欠付或逾期支付

判令所须支付的款项的限期后 14 天内的期间(即 2021 年 11 月 16 日至 29 日)，如雇主故意及无合理辩解欠付或迟于此期间支付该笔款项，即属违法。

如雇主故意及无合理辩解没有在判令所须支付的款项的限期(即 2021 年 11 月 15 日)后 14 天内(即 2021 年 11 月 16 日至 29 日)支付$14,500，即属违法，可被检控，一经定罪，最高可被罚款 35 万元及监禁 3 年。

[例子 2] 判令所须支付的款项以分期方式支付：

假设雇员入禀劳审处，向雇主追讨佣金$27,000，并于 2021 年 11 月 3 日的聆讯中与雇主达成和解协议，雇主须分三期支付有关款项给雇员，圆满解决是次劳资纠纷。劳审处即日批准该和解协议，并作出判令，规定所须支付的款项须于以下日期或之前支付：

期数	日期	款项
第一期	2021 年 11 月 17 日	$9,000
第二期	2021 年 12 月 17 日	$9,000
第三期	2022 年 1 月 17 日	$9,000

如雇主只依时支付第一及第二期共$18,000 的款项，但没有于 2022 年 1 月 31 日(即判令所须支付的第三期款项的限期后 14 天内)或之前支付第三期$9,000，即属违法，可被检控。

2022 年 1 月

星期日	星期一	星期二	星期三	星期四	星期五	星期六
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31	2 月 1 日	2	3	4	5

判令所须支付的第三期款项的限期

欠付或逾期支付

判令所须支付的第三期款项的限期后 14 天内的期间(即 2022 年 1 月 18 日至 31 日)，如雇主故意及无合理辩解欠付或迟于此期间支付该笔款项，即属违法。

如雇主故意及无合理辩解没有在判令所须支付的第三期款项的限期(即 2022 年 1 月 17 日)后 14 天内(即 2022 年 1 月 18 日至 31 日)支付$9,000，即属违法，可被检控，一经定罪，最高可被罚款 35 万元及监禁 3 年。

附录一

「以 12 个月平均工资来计算有关法定权益」简介及计算例子

简介

《2007 年雇佣(修订)条例》有关法定权益计算方法的条文已由 2007 年 7 月 13 日起实施[1]。

《2007 年雇佣(修订)条例》的主要目的，是确保在计算雇员的有关法定权益时，《雇佣条例》界定为「工资」[2]的所有组成部分(包括佣金及津贴等)均被包括在内。

《2007 年雇佣(修订)条例》实施以后，无论雇员的薪酬属何种制度，包括月薪、日薪或按件计薪等，均须以 **12 个月的平均工资来计算有关法定权益，并在计算平均工资时，剔除「不予计算在内」的期间及工资**。

(I) 有关法定权益项目：

1. 假日薪酬
2. 年假薪酬
3. 疾病津贴及有关条文[3]
4. 产假薪酬及有关条文[4]
5. 侍产假薪酬
6. 年终酬金
7. 代通知金
8. 不遵从就不合理及不合法解雇复职或再次聘用命令的额外款项[5]

---

[1] 《2007 年雇佣(修订)条例》的适用事宜：
- 于 2007 年 7 月 13 日或之后订立的雇佣合约。
- 如雇佣合约是在生效日期之前订立的，《2007 年雇佣(修订)条例》适用于以下情况：
  - 雇主须就某工资期付给雇员产假薪酬、侍产假薪酬、疾病津贴、假日薪酬或年假薪酬，而该工资期的最后一天是在生效日期当日或之后。
  - 雇主须付给雇员的年终酬金(或部分年终酬金)是在生效日期当日或之后到期支付。
  - 如合约终止时须计算有关法定权益，而合约的终止日期是在生效日期当日或之后。

[2] 有关《雇佣条例》下工资的涵盖范围见第三章「工资定义」部分。

[3] 包括雇主不当地解雇放取病假的雇员所涉及的赔偿款项。

[4] 包括雇主不当地解雇怀孕雇员所涉及的赔偿款项。

[5] 如雇主没有按照命令将雇员复职或再次聘用雇员，雇主除须向雇员支付劳资审裁处所判给的金钱补偿外，亦须向雇员支付一笔额外款项，款额为有关雇员平均月薪的三倍，上限为 72,500 元。

(II) 有关法定权益项目的计算基础：

<u>以 12 个月平均工资来计算有关法定权益</u>

须采用雇员在《2007 年雇佣(修订)条例》订明的「指明日期」前 12 个月[6]内所赚取的每日(或每月)平均工资，作为有关法定权益的计算基础。如雇员受雇不足 12 个月，则以该段较短期间计算[7]。

各有关法定权益的「指明日期」如下：

法定权益	假期日数	「指明日期」
假日薪酬	一天	法定假日当天
	连续多于一天	法定假日首天
年假薪酬	一天	年假当天
	连续多于一天	年假首天
	合约终止而未放取的日数	终止合约的日期
疾病津贴[8]	一天	病假当天
	连续多于一天	病假首天
产假薪酬[9]	连续多于一天	产假首天
侍产假薪酬	一天	侍产假当天
	连续多于一天	侍产假首天
年终酬金[10]	-	到期支付日
代通知金	-	发出终止合约通知的日期 (如没有预先发出通知， 则指终止合约的日期)
额外款项	-	终止合约的日期

[6] 「月」是指「公历月」。

[7] 假设雇员于 2007 年 7 月 5 日入职，他在 2008 年 4 月 4 日(即清明节)前的受雇期不足 12 个公历月，该雇员于 2008 年 4 月 4 日的假日薪酬便相等于由 2007 年 7 月 5 日至 2008 年 3 月 31 日内所赚取的每日平均工资。

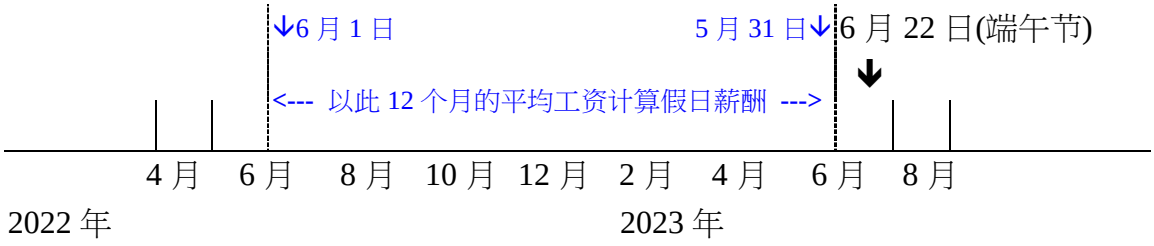
[8] 如雇员在放取病假时被不当地终止合约，而雇主须计算一笔相等于 7 天工资的赔偿款项，则应以「终止合约的日期」为「指明日期」

[9] 如雇员在怀孕期间被不当地终止合约，而雇主须计算一笔相等于 1 个月工资的赔偿款项，则应以「终止合约的日期」为「指明日期」。

[10] 适用于合约内没有指定年终酬金款额的情况。

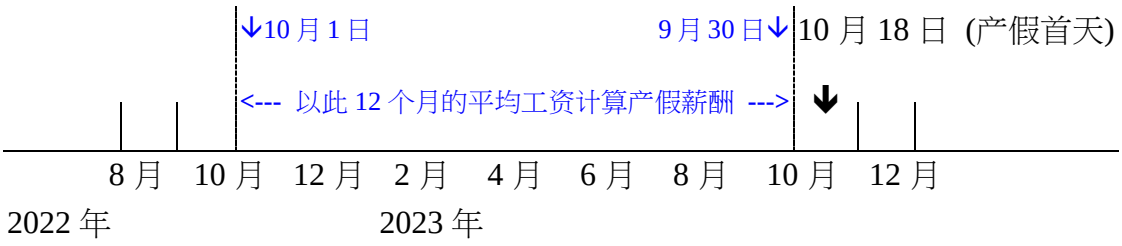
例 1：如何订定计算假日薪酬的「指明日期」及 12 个月的期间，以 2023 年「端午节」为例

- 「指明日期」为法定假日当天，即 2023 年 6 月 22 日
- 12 个月平均工资以 2022 年 6 月 1 日至 2023 年 5 月 31 日计算



例 2：如何订定计算产假薪酬的「指明日期」及 12 个月的期间，以 2023 年 10 月 18 日起为期 14 星期的产假为例

- 「指明日期」为产假首天，即 2023 年 10 月 18 日
- 12 个月平均工资以 2022 年 10 月 1 日至 2023 年 9 月 30 日计算



<u>「不予计算在内」的期间及工资</u>

为避免平均工资被拉低而减少法定权益，在计算 12 个月的每日(或每月)平均工资时，须识别《2007 年雇佣(修订)条例》列明以下没有付给工资或全部工资的情况，然后将该期间连同当中雇员所获得的工资一并剔除[11]：

(i) 雇员放取任何下述假期：

- 《雇佣条例》列明的假期(即休息日、法定假日、年假、产假、侍产假或病假日)；
- 《雇员补偿条例》列明的工伤病假；或
- 在雇主同意下放取的假期。

(ii) 雇员在正常工作日不获其雇主提供工作。

[11] 为简化计算平均工资时涉及的行政工作，《2007 年雇佣(修订)条例》作出了技术性修订，将(i)及(ii)项期间支付的款项推定为「工资」。藉此，雇主在计算平均工资时，一律无须剔除雇员获全薪的假期（不管是法定假期、年假、产假或侍产假等，或雇主同意其放取的任何其他假期）与及当中所获得的款项。值得注意的是《雇佣条例》内「工资」的定义并没有因此而改变。

例 3 :如何剔除「不予计算在内」的期间及工资 ,以 2023 年 12 月 6 日起为期 7 天的有薪年假为例

- 假设该雇员属月薪，而于 2023 年 8 月 9 日起曾放取为期 14 星期的产假，产假薪酬只按工资的 4/5 计算。

- 以过去 12 个月(即 2022 年 12 月 1 日至 2023 年 11 月 30 日)的每日平均工资计算 7 天年假薪酬。

- 在计算 12 个月的每日平均工资时，须剔除的**期间**及**工资**：
  - 从过去 12 个月期间剔除 14 星期的产假期间 (即 365 天减 98 天)
  - 从过去 12 个月的工资总额剔除 14 星期的产假薪酬

$$\text{每日平均工资} = \frac{\text{12 个月的工资总额 – 14 星期产假薪酬 (元)}}{\text{365 – 98 (天)}}$$

计算例子

（请注意：以下假设例子，用以说明如何计算有关法定权益。）

例子 1
计算 2023 年 1 月 1 日的假日薪酬

假设

- 雇员获聘于 2022 年 1 月 1 日
- 薪酬：日薪 500 元，休息日无薪
- 在 2022 年赚取的工资：154,500 元，包括 -
  - 工作 300 天（即 365 天－52 天休息日－13 天法定假日）所赚取工资 150,000 元
  - 9 天法定假日薪酬 4,500 元
- 在 2022 年放取而获支付少于全部工资的假期：
  - 52 天无薪休息日
  - 4 天无薪法定假日（受雇期首 3 个月内的法定假日无薪）

不予计算的期间及款额

- 52 天无薪休息日
- 4 天无薪法定假日

（注：上述 56 天为无薪假期，故须予剔除的款额为「0」）

按 12 个月平均数计算的假日薪酬

- 计算在 2022 年所赚取工资的每日平均款额：

$$\frac{154{,}500 - 0 \text{ (元)}}{365 - 52 - 4 \text{ (日)}} = 500 \text{ 元}$$

- 2023 年 1 月 1 日的假日薪酬：500 元

例子 **2**

计算在 2023 年 10 月内放取 4 天病假的疾病津贴

假设

- 薪酬：月薪 15,000 元，休息日有薪
- 在病假首天前的 12 个月期间赚取的工资：180,000 元，包括工作所赚取的工资及假期款项
- 在该 12 个月内放取的假期：72 天全薪假期，包括 -
  - 52 天休息日
  - 13 天法定假日
  - 7 天年假

不予计算的期间及款额

- 因为雇员在该 12 个月内没有因放取假期而获支付少于全部工资，故须剔除的期间及款额均为「0」。

按 12 个月平均数计算的疾病津贴

- 计算在该 12 个月期间所赚取工资的每日平均款额：

$$\frac{180{,}000 - 0 \text{ (元)}}{365 - 0 \text{ (日)}} = 493 \text{ 元}$$

- 4 天疾病津贴：493 元 x 4/5 x 4 = 1,578 元

例子 3

计算在 2023 年 8 月内放取 7 天有薪年假的年假薪酬

假设

- 薪酬：月薪 15,000 元，休息日有薪
- 在年假首天前的 12 个月期间赚取的工资：180,000 元，包括工作所赚取的工资及假期款项
- 在该 12 个月内放取的假期：72 天全薪假期，包括 -
  - 52 天休息日
  - 13 天法定假日
  - 7 天年假

不予计算的期间及款额

- 因为雇员在该 12 个月内没有因放取假期而获支付少于全部工资，故须剔除的期间及款额均为「0」。

按 **12** 个月平均数计算的年假薪酬

- 计算在该 12 个月期间所赚取工资的每日平均款额：

$$\frac{180{,}000 - 0 \text{ (元)}}{365 - 0 \text{ (日)}} = 493 \text{ 元}$$

- 7 天年假薪酬：493 元 x 7 = 3,451 元

例子 4

计算 1 个月代通知金

假设

- 薪酬组合：
  - 底薪每月 6,000 元
  - 根据递增比率按月累积及结算的佣金
- 在终止合约的通知日期前的 12 个月期间赚取的工资：600,000 元，包括底薪及佣金
- 在该 12 个月内放取而获支付少于全部工资的假期：半薪（即底薪的百分之五十）进修假 15 天，获付 1,500 元

不予计算的期间及款额

- 半薪进修假 15 天及 1,500 元

按 12 个月平均数计算的 1 个月代通知金

- 计算在该 12 个月期间所赚取工资的平均每月款额：

  （a）予以计算的月份：

$$\frac{365 - 15\ (日)}{365(日)} \times 12 = 11.5\ 月$$

  （b）每月平均工资：

$$\frac{600{,}000 - 1{,}500(元)}{11.5(月)} = 52{,}043\ 元$$

- 1 个月代通知金：52,043 元

附錄二

取消强制性公积金「对冲」安排简介及例子

如雇员有权享有遣散费或长期服务金，并享有雇主强制性公积金（下称「强积金」）供款累算权益、职业退休计划雇主供款既有利益或按服务年资支付的酬金，「对冲」安排如下：

（i）如雇员的雇佣合约在 2025 年 5 月 1 日前终止，则遣散费或长期服务金可与上述的酬金及利益／权益「对冲」。

（ii）如雇员的雇佣合约在 2025 年 5 月 1 日或之后开始：

	遣散费／长期服务金	
	可「对冲」	不可「对冲」
雇主强积金强制性供款累算权益 [1]		✓
雇主强积金自愿性供款累算权益 [2]	✓	
获强积金豁免职业退休计划雇主供款既有利益 –「剔除款项」[3]		✓
获强积金豁免职业退休计划雇主供款既有利益 –「利益余额」[4]	✓	
没有获强积金豁免职业退休计划雇主供款既有利益 [5]	✓	
按服务年资支付的酬金	✓	

（iii）如雇员的雇佣合约在 2025 年 5 月 1 日之前开始，并于 2025 年 5 月 1 日或之后终止：

	遣散费／长期服务金转制前部分		遣散费／长期服务金转制后部分	
	可「对冲」	不可「对冲」	可「对冲」	不可「对冲」
雇主强积金强制性供款累算权益[1]	✓			✓
雇主强积金自愿性供款累算权益[2]	✓		✓	
获强积金豁免职业退休计划雇主供款既有利益 – 「剔除款项」[3]	✓			✓
获强积金豁免职业退休计划雇主供款既有利益 – 「利益余额」[4]	✓		✓	
没有获强积金豁免职业退休计划雇主供款既有利益[5]	✓		✓	
按服务年资支付的酬金	✓		✓	

遣散费或长期服务金可与上述的款项「对冲」，但须与遣散费或长期服务金的服务年资有关的款额为限。

[1] 即《雇佣条例》所指的「雇主供款（强制性）强积金计划权益」。
[2] 即《雇佣条例》所指的「雇主供款（自愿性）强积金计划权益」。
[3] 即《雇佣条例》所指的「雇主供款（基本部分）豁免职业退休计划利益」。
[4] 即《雇佣条例》所指的「雇主供款（订明部分）豁免职业退休计划利益」。
[5] 即《雇佣条例》所指的「雇主供款非豁免职业退休计划利益」。

「剔除款项」和「利益余额」

- 由于职业退休计划供款没有划分为强制性及自愿性款项，因此须从雇主供款的既有利益中剔除一笔类近雇主强积金强制性供款累算权益的款项（「剔除款项」），而扣除「剔除款项」后的既有利益余额（「利益余额」），则类近雇主强积金自愿性供款累算权益。

- 获强积金豁免职业退休计划雇主供款既有利益的「剔除款项」及「利益余额」的计算方法如下：

剔除款项^	最终每月平均有关入息*	X	5%	X 12	X	享有获强积金豁免职业退休计划利益的服务年数#
利益余额	获强积金豁免职业退休计划雇主供款既有利益 - 「剔除款项」					

* 指雇员在终止雇佣合约前 12 个月的平均有关入息，以《强制性公积金计划条例》（第 485 章）规定的每月最高有关入息水平为限。

只计算 2000 年 12 月 1 日或以后的服务年数。

^ 如获强积金豁免职业退休计划雇主供款既有利益低于或等于按上述公式计算所得的款额，则获强积金豁免职业退休计划雇主供款既有利益全数都属「剔除款项」。

例子 **1**

计算在 2025 年 5 月 1 日（即转制日）或之后入职雇员的遣散费／长期服务金及参加强积金计划的雇员的「对冲」安排

假设

- 入职日期：2025 年 5 月 1 日
- 终止雇佣合约日期：2030 年 4 月 30 日
- 服务年资：5 年
- 最后一个月全月工资：18,000 元
- 雇主强积金强制性供款累算权益：50,000 元（包括整段受雇期间的雇主供款及投资回报）
- 没有雇主强积金自愿性供款、职业退休计划雇主供款或按服务年数支付的酬金

计算遣散费／长期服务金及「对冲」安排

(a)	遣散费／长期服务金	18,000 元 × 2/3 × 5 年 = 60,000 元
(b)	雇主强积金强制性供款累算权益 *（不可用作「对冲」遣散费／长期服务金）*	50,000 元
(c)	用以「对冲」遣散费／长期服务金的雇主强积金强制性供款累算权益	0 元 [不适用]
(d)	保留在雇员强积金户口内的雇主强积金强制性供款累算权益 [= (b) – (c)]	50,000 元 – 0 元 = 50,000 元
(e)	雇员的权益总和 [= (a) + (d)]	60,000 元 + 50,000 元 = 110,000 元

例子 **2**

计算在 2025 年 5 月 1 日（即转制日）前入职雇员的遣散费／长期服务金及参加强积金计划的雇员的「对冲」安排

假设

- 入职日期：2022 年 5 月 1 日
- 终止雇佣合约日期：2030 年 4 月 30 日
- 服务年资：8 年
- 转制日前最后一个月全月工资：15,000 元
- 终止雇佣前最后一个月全月工资：18,000 元
- 雇主强积金强制性供款累算权益：80,000 元（包括整段受雇期间的雇主供款及投资回报）
- 没有雇主强积金自愿性供款、职业退休计划雇主供款或按服务年数支付的酬金

计算遣散费／长期服务金及「对冲」安排

(a) (b)	遣散费／长期服务金 转制前部分 转制后部分	 15,000 元 × 2/3 × 3 年 = 30,000 元 18,000 元 × 2/3 × 5 年 = 60,000 元
(c)	总额：	90,000 元
(d)	雇主强积金强制性供款累算权益 *（只可用作「对冲」遣散费／长期服务金转制前部分）*	80,000 元
(e)	用以「对冲」遣散费／长期服务金转制前部分的雇主强积金强制性供款累算权益	30,000 元
(f)	经「对冲」遣散费／长期服务金转制前部分后，保留在雇员强积金户口内的雇主强积金强制性供款累算权益 [= (d) – (e)]	80,000 元 – 30,000 元 = 50,000 元
(g)	雇员的权益总和 [= (c) + (f)]	90,000 元 + 50,000 元 = 140,000 元

例子 **3**

计算在 2025 年 5 月 1 日（即转制日）或之后入职雇员的遣散费／长期服务金及参加获强积金豁免职业退休计划的雇员的「对冲」安排

假设

- 入职日期：2025 年 5 月 1 日
- 终止雇佣合约日期：2030 年 4 月 30 日
- 服务年资：5 年
- 最后一个月全月工资：18,000 元
- 最终每月平均有关入息：18,000 元
- 职业退休计划雇主供款既有利益：90,000 元 （包括整段受雇期间的雇主供款及投资回报）
- 没有雇主强积金供款、其他职业退休计划雇主供款或按服务年数支付的酬金

计算遣散费／长期服务金及「对冲」安排

(a)	遣散费／长期服务金	18,000 元 × 2/3 × 5 年 = 60,000 元
(b)	职业退休计划雇主供款既有利益	90,000 元
(c)	「剔除款项」 *（不可用作「对冲」遣散费／长期服务金）*	18,000 元 × 5% × 12 × 5 年= 54,000 元
(d)	「利益余额」 *（可用作「对冲」遣散费／长期服务金）*	90,000 元 – 54,000 元 = 36,000 元
(e)	用以「对冲」遣散费／长期服务金的职业退休计划雇主供款既有利益	36,000 元
(f)	经「对冲」遣散费／长期服务金后，雇员可保留的职业退休计划雇主供款既有利益 [= (b) – (e)]	90,000 元 – 36,000 元 = 54,000 元
(g)	雇员的权益总和 [= (a) + (f)]	60,000 元 + 54,000 元 = 114,000 元

例子 4

计算在 2025 年 5 月 1 日（即转制日）前入职雇员的遣散费／长期服务金及参加获强积金豁免职业退休计划的雇员的「对冲」安排

假设

- 入职日期：2021 年 5 月 1 日
- 终止雇佣合约日期：2028 年 4 月 30 日
- 服务年资：7 年
- 转制日前最后一个月全月工资：15,000 元
- 终止雇佣前最后一个月全月工资：18,000 元
- 最终每月平均有关入息：18,000 元
- 职业退休计划雇主供款既有利益：100,000 元（包括整段受雇期间的雇主供款及投资回报）
- 没有雇主强积金供款、其他职业退休计划雇主供款或按服务年数支付的酬金

计算遣散费／长期服务金及「对冲」安排

(a) (b)	遣散费／长期服务金 转制前部分 转制后部分	 15,000 元 × 2/3 × 4 年 = 40,000 元 18,000 元 × 2/3 × 3 年 = 36,000 元
(c)	总额：	76,000 元
(d) (e) (f)	职业退休计划雇主供款既有利益 「剔除款项」 *（只可用作「对冲」遣散费／长期服务金转制前部分）* 「利益余额」 *（可用作「对冲」遣散费／长期服务金转制前部分及转制后部分）*	100,000 元 18,000 元 × 5% × 12 × 7 年 = 75,600 元 100,000 元 – 75,600 元 = 24,400 元
(g)	用以「对冲」遣散费／长期服务金转制前部分的职业退休计划雇主供款既有利益 *（「剔除款项」或「利益余额」皆可用以「对冲」）*	40,000 元
(h)	用以「对冲」遣散费／长期服务金转制后部分的职业退休计划雇主供款既有利益 *（只可用「利益余额」「对冲」）*	24,400 元
(i)	经「对冲」遣散费／长期服务金后，雇员可保留的职业退休计划雇主供款既有利益 [= (d) – (g) – (h)]	100,000 元 – 40,000 元 – 24,400 元 = 35,600 元
(j)	雇员的权益总和 [= (c) + (i)]	76,000 元 + 35,600 元 = 111,600 元

附錄三

查询

查询热线：2717 1771 (此热线由「1823」接听)

举报违反《雇佣条例》热线：2815 2200

劳工处网址：
www.labour.gov.hk

亲临劳资关系科各分区办事处：
www.labour.gov.hk/chs/tele/lr1.htm