

编写雇佣合约须知

一般注意事项

- 勞资双方可自行订立合适的雇佣条款及条件，不过，有关条款必须符合《雇佣条例》及《最低工资条例》的规定。
- 根据《雇佣条例》，如雇主与雇员订立书面雇佣合约，雇主必须将一份合约副本给予雇员保存。此外，雇主如欲修改雇佣合约条款，应先征询雇员的意见，并取得他们的同意后，才可作出更改。
- 任何雇佣合约的条款，如有终止或减少《雇佣条例》或《最低工资条例》所赋予雇员的权利、利益或保障的含意，即属无效。
- 有关《雇佣条例》的主要条文，可参考勞工处出版的《雇佣条例简明指南》。如欲了解《最低工资条例》，可参阅勞工处出版有关《最低工资条例》的单张及参考指引。
- 在拟订雇佣合约时，可参阅勞工处编印的《使用书面雇佣合约》，及小册子内的「雇佣合约样本」。有关小册子及样本亦可用于勞工处网页下载。
- 本须知以浅白的文字，简述编写雇佣合约的要点。有关对《雇佣条例》（第 57 章）及《最低工资条例》（第 608 章）的诠释，应以法例原文为依归。

「雇佣合约样本」条款注释

5. 工作时间

- 如雇员属法定最低工资适用的雇员及须就工资期支付的工资少于《最低工资条例》内附表 3 指明的款额，雇主便须备存该雇员于该工资期的总工作时数纪录(不足一小时亦须计算在内)。

[《雇佣条例》第 49A 条]

6. 用膳时间

- 如雇员在用膳时间也同时处于《最低工资条例》工作时数所指的情况，该用膳时间便属于计算最低工资的工作时数。

7. 休息日

- 凡按连续性合约¹受雇的雇员，每 7 天可享有不少于 1 天休息日。

[《雇佣条例》第 17 条]

8. 工资

- 雇主须在工资期最后一天完结时支付工资，在任何情况下不得迟于工资期届满后 7 天。

[《雇佣条例》第 23 条]

¹ 按《雇佣条例》第 3 条及附表 1，「连续性合约」是指雇员为同一雇主连续工作 4 星期或以上，而每星期最少工作 18 小时。

- 根据《最低工资条例》，雇员在任何工资期的工资，不得低于他于该工资期的总工作时数，乘以法定最低工资的水平。

9. 超时工作补偿

- 雇主及雇员可按不同行业及职业的运作情况，就超时工作补偿条款拟定双方同意的内容。
- 符合《最低工资条例》下「工作时数」定义的超时工作时数，或是按照雇佣合约或雇佣双方的协议被视为工作时数的超时工作时数，在计算工资期的最低工资款额时，有关超时工作时数亦须包括在内。

10. 假期

- 所有雇员，不论服务年资的长短及工作时数，均可享有法定假日。雇员在根据连续性合约受雇满 3 个月后，可享有有薪法定假日。

[《雇佣条例》第 39 及 40 条]

11. 有薪年假

- 按连续性合约受雇不少于 12 个月的雇员可享有有薪年假。年假的日数由 7 天至 14 天不等，视乎该雇员受雇年期而定。
- 按《雇佣条例》发放的有薪年假，雇主须于有关假期年届满后 12 个月内让雇员放取。

- 年假是雇员根据《雇佣条例》有权享有的休息日、法定假日、产假及待产假以外另获给予的假期。

[《雇佣条例》第 41AA 条]

- 在合约终止时，雇员如在该假期年度内已根据连续性合约受雇不少于 3 个月，可享有按比例计算的年假薪酬；但因该雇员严重行为不当而被实时解雇的情况除外。

[《雇佣条例》第 41D 条]

- 只要不少于《雇佣条例》第 41AA 条的规定，雇主可按照公司的规定给予雇员年假。在这情况下，请在雇佣合约上列明给予个别雇员的年假日数。

12. 产假薪酬

- 女性雇员只要在产假开始前按连续性合约受雇，并给予雇主怀孕及准备放取产假的通知，便可享有连续 14²星期的产假。

[《雇佣条例》第 12 条]

- 女性雇员如符合以下条件，便可享有产假薪酬：
 - (a) 在所订定的产假开始前已按连续性合约受雇满 40 星期；
 - (b) 给予雇主怀孕及准备放取产假的通知；及
 - (c) 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。

[《雇佣条例》第 14 条]

² 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。

13. 侍产假薪酬

- 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 天侍产假：

- (a) 为初生婴儿的父亲或有婴儿即将出生；
- (b) 按连续性合约受雇；及
- (c) 已按法例的规定通知雇主。

[《雇佣条例》第 15E 条]

- 男性雇员如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，并向雇主提供所需文件，便可享有侍产假薪酬。

[《雇佣条例》第 15H 条]

14. 疾病津贴

- 雇员按连续性合约受雇，在第一年内每服务满 1 个月，便可累积 2 天有薪病假；由第二年起，每服务满 1 个月可累积 4 天。最多可累积至 120 天。

- 雇员在下列情况下，有权获得疾病津贴：

- (a) 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）；
- (b) 雇员已累积足够的有薪病假；及

(c) 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³）；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⁴。

[《雇佣条例》第 33 条及附表 12]

15. 终止雇佣合约

- 凡连续性合约列明没有试用期，或在试用期之后，终止合约的议定通知期不得少于 7 天。如雇佣合约没有订明所需的通知期，则通知期不得少于 1 个月。

[《雇佣条例》第 6(2)(a), (b)及(c)条]

- 雇佣合约内如有列明试用期，在试用期内首个月无需通知期。在试用期的第一个月后，如合约有规定，须依照合约订明的通知期，但不少于 7 天；如合约没有规定，通知期也不得少于 7 天。

[《雇佣条例》第 6(3)(a), (b) 及 6(3A)(a), (b)条]

³ 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。

⁴ 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。

16. 年终酬金

- 《雇佣条例》没有明文规定雇主必须支付年终酬金，包括双糧及花紅。但如按连续性合约受雇，而合约包括这条款，雇员便可享有年终酬金。
- 如年终酬金属赏贈性质或随雇主酌情付给的，则必须在合约内明确注明。

[《雇佣条例》第 11AA 及 11B 条]

- 凡雇员在酬金期内，根据连续性合约受雇不少于 3 个月，均可享有按比例计算的年终酬金；惟该雇员如因严重行为不当而被实时解雇，或在酬金期内辞职则除外。
- 如有试用期，在计算雇员是否可享有按比例计算的年终酬金时，并不包括首 3 个月的试用期。

[《雇佣条例》第 11F 条]

17. 强制性公积金计划

- 有关强制性公积金计划的规定，可参阅《强制性公积金计划条例》或强制性公积金计划管理局网页（www.mpfa.org.hk），亦可致电该局热线 2918 0102 查询。

18. 在热带气旋、暴雨警告或「极端情况」生效期间当值

- 雇主应预先订明有关热带气旋、暴雨警告或「极端情况」生效期间的工作安排和应变措施，并向雇员清楚说明。雇主在制定有关的工作安排时，可参考劳工处编印的《恶劣天气及「极端情况」下工作守则》。
- 雇主应尽量将在恶劣天气或「极端情况」下返回工作地点当值的人数减至最少。在可行的情况下，雇主应向须在八号热带气旋警告信号或更高信号、黑色暴雨警告信号或「极端情况」生效期间，往返工作地点的雇员，提供接送服务；如未能提供，应向雇员发放特别交通津贴。

查询

查询热线：
2717 1771（此热线由「1823」接听）

劳工处网页：
www.labour.gov.hk

亲臨勞资关系科各分区办事处：
www.labour.gov.hk/chs/tele/lr1.htm