

Hợp đồng lao động



Tiền lương



Sơ Lược về Sắc Lệnh Việc Làm

Employment Ordinance at a Glance
(Vietnamese Version)



勞工處

Labour Department



Bảo vệ thai sản của người mẹ
/Nghỉ thai sản của người cha

Bảo vệ việc làm



Lương cuối năm



Ngày lễ / Nghỉ phép



Trợ cấp ốm đau



Chấm dứt hợp đồng lao động



Sơ Lược về Sắc Lệnh Việc Làm

Tờ rơi này trình bày đơn giản các điều luật chính trong Sắc Lệnh Việc Làm (Chương 57). Lưu ý rằng Sắc Lệnh chính là nguồn duy nhất quy định các điều luật được giải thích. Để biết chi tiết, vui lòng xem toàn bộ nội dung của Sắc lệnh việc làm hoặc “Hướng Dẫn Ngắn Gọn Về Sắc Lệnh Việc Làm» do Bộ Lao Động công bố.



www.labour.gov.hk/eng/public/ConciseGuide.htm

Áp Dụng

- Ngoài một số trường hợp ngoại lệ, Sắc Lệnh Việc Làm áp dụng cho tất cả người lao động.
- Tất cả người lao động thuộc phạm vi của Sắc lệnh việc làm, bất kể làm việc toàn thời gian hay bán thời gian, đều được hưởng các quyền bảo vệ cơ bản theo Sắc lệnh như việc nhận lương, hạn chế khấu trừ lương và cho phép nghỉ lễ theo luật định, v.v. mà không phân biệt số giờ làm việc.
- Người lao động được hưởng thêm các quyền lợi bổ sung nếu họ làm việc theo hợp đồng liên tục.

Hợp Đồng Liên Tục

- Người lao động được coi là làm việc theo hợp đồng liên tục nếu đáp ứng đầy đủ các điều kiện sau đây:
 1. Người lao động đã làm việc liên tục cho cùng một người sử dụng lao động trong thời gian từ bốn tuần trở lên; và
 2. Người lao động đáp ứng một trong các yêu cầu về số giờ làm việc:
 - (i) làm việc ít nhất 17 giờ trong mỗi tuần; hoặc
 - (ii) (trường hợp làm việc dưới 17 giờ trong một tuần bất kỳ) thì trong giai đoạn bốn-tuần^{Ghi chú 1} bao gồm tuần đó và ba tuần liền kề trước đó^{Ghi chú 2}, người lao động đã làm việc tổng cộng từ 68 giờ trở lên.

^{Ghi chú 1} Người lao động đã được tuyển dụng bởi người sử dụng lao động liên quan trong suốt thời gian bốn-tuần này.

^{Ghi chú 2} Các quy định liên quan được quy định tại Sắc Lệnh (Sửa Đổi) Việc Làm năm 2025 và sẽ có hiệu lực kể từ ngày 18 tháng 1 năm 2026. Đối với thời gian làm việc trước thời điểm này, người lao động vẫn phải được tuyển dụng liên tục bởi cùng một người sử dụng lao động trong thời gian từ bốn tuần trở lên và đã làm việc ít nhất 18 giờ hoặc hơn trong mỗi tuần để đáp ứng yêu cầu về “hợp đồng liên tục”.

Hợp Đồng Lao Động

- Hợp đồng lao động là một thỏa thuận bằng văn bản hoặc bằng lời nói về các điều kiện làm việc được chấp thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động. **Bất kỳ điều khoản nào của hợp đồng lao động có mục đích loại bỏ hoặc giảm bớt các quyền lợi mà Sắc lệnh việc làm trao cho người lao động đều sẽ bị vô hiệu.**

Tiền Lương

- Tiền lương bao gồm các khoản thù lao, thu nhập, phụ cấp (bao gồm phụ cấp đi lại và lương chuyên cần, hoa hồng và lương tăng ca), tiền bo và các khoản phí dịch vụ phải trả cho người lao động dựa trên công việc họ đã hoặc sẽ làm và có thể đo lường bằng tiền. Nên tính lương tăng ca vào quyền lợi của người lao động nếu đây là một khoản cố định hoặc nó chiếm ít nhất 20% tiền lương trung bình mỗi tháng trong 12 tháng gần đây.
- Người sử dụng lao động không được khấu trừ tiền lương từ người lao động trừ khi Sắc lệnh việc làm cho phép.
- Người sử dụng lao động phải trả lương cho người lao động trong vòng 7 ngày sau khi kết thúc thời kỳ tính lương hoặc chấm dứt hợp đồng lao động. Nếu không, người sử dụng lao động phải trả lãi suất cho số tiền lương còn nợ.
- Người lao động có quyền coi hợp đồng của họ là đã bị người sử dụng lao động chấm dứt và được nhận thanh toán tương đương, bao gồm cả các khoản thanh toán liên quan đến việc chấm dứt hợp đồng, nếu lương không được thanh toán trong vòng 1 tháng sau khi đến hạn.
- Người sử dụng lao động vi phạm các quy định trên có thể bị truy cứu trách nhiệm hình sự và nếu bị kết án, người sử dụng lao động có thể phải chịu mức phạt tối đa là (1) phạt tới \$100,000 và tù 1 năm nếu trừ lương một cách bất hợp pháp; (2) phạt tới \$350,000 và tù 3 năm nếu không trả lương một cách cố ý và không có lý do hợp lý khi đến hạn; (3) phạt tới \$10,000 nếu không trả lãi suất trên số lương còn nợ một cách cố ý và không có lý do hợp lý.



Trách Nhiệm Trả Lương Cho Người Lao Động Của Nhà Thầu Phụ

- Nhà thầu chính, nhà thầu phụ cấp cao và nhà thầu phụ chỉ định cấp cao tham gia xây dựng dự án phải chịu trách nhiệm về khoản tiền lương chưa thanh toán trong 2 tháng đầu của người lao động làm việc cho nhà thầu phụ hoặc nhà thầu phụ chỉ định.
- Khi làm việc cho nhà thầu phụ hoặc nhà thầu phụ chỉ định, nếu người lao động bị nợ lương thì người đó phải gửi thông báo bằng văn bản cho nhà thầu chính hoặc nhà thầu phụ chỉ định trong vòng 60 ngày (hoặc thêm 90 ngày nếu được Ủy viên Lao động cho phép) kể từ ngày đến hạn trả lương. Người lao động cần nêu rõ những điều sau trong thông báo:
 1. Tên và địa chỉ của người lao động;
 2. Tên và địa chỉ của người sử dụng lao động;
 3. Địa chỉ người lao động làm việc;
 4. Thông tin công việc quá hạn trả lương; và
 5. Số tiền lương phải trả và khoảng thời gian liên quan đến chúng.
- Nhà thầu chính, nhà thầu phụ cấp cao và nhà thầu phụ chỉ định cấp cao phải trả lương cho người lao động trong vòng 30 ngày sau khi nhận được thông báo. Họ có thể yêu cầu mọi nhà thầu phụ cấp cao và nhà thầu phụ chỉ định cấp cao chia sẻ trách nhiệm pháp lý cùng người sử dụng lao động.



Ngày Nghỉ Bình Thường

- Người lao động làm việc theo hợp đồng liên tục được nghỉ tối thiểu 1 ngày trong mỗi 7 ngày.
- Khi được người lao động đồng ý, người sử dụng lao động có thể thay thế ngày nghỉ ban đầu bằng một ngày nghỉ khác. Trong trường hợp đó, nếu ngày nghỉ mới đến trước ngày nghỉ ban đầu thì ngày nghỉ mới phải trong cùng tháng với ngày nghỉ ban đầu, hoặc trong vòng 30 ngày kể từ ngày nghỉ ban đầu nếu ngày nghỉ mới đến sau ngày nghỉ ban đầu.
- Người sử dụng lao động không được yêu cầu người lao động làm việc trong ngày nghỉ bình thường trừ trường hợp máy móc, nhà xưởng bị hư hỏng hoặc trường hợp bất khả kháng khác.
- Người lao động, trừ thanh niên dưới 18 tuổi làm việc trong ngành, có thể làm việc tự nguyện vào ngày nghỉ bình thường.
- Người sử dụng lao động và người lao động có thể tự thỏa thuận việc có trả lương vào ngày nghỉ bình thường hay không.
- Người sử dụng lao động không cho người lao động nghỉ phép mà không có lý do chính đáng sẽ bị truy tố và chịu phạt \$50,000 nếu bị kết án.
- Người sử dụng lao động ép buộc người lao động làm việc trong ngày nghỉ bình thường có thể bị truy tố và chịu phạt \$50,000 nếu bị kết án.

Ngày Nghỉ Theo Luật Định

- Người lao động, không phân biệt thời gian làm việc, được hưởng những ngày nghỉ theo luật định sau đây:

Mùng 1 Tết Dương lịch
Mùng 1 Tết Âm lịch
Mùng 2 Tết Âm lịch
Mùng 3 Tết Âm lịch
Tết Thanh Minh
Thứ Hai Phục Sinh (<i>mới thêm vào từ năm 2026</i>)*
Ngày Quốc Tế Lao động (ngày 1 tháng 5)
Ngày Lễ Phật Đản (<i>mới thêm vào từ năm 2022</i>)
Tết Đoan Ngọ
Ngày thành lập Đặc khu hành chính Hồng Kông (ngày 1 tháng 7)
Ngày sau Tết Trung thu của Trung Quốc
Ngày Quốc Khánh (ngày 1 tháng 10)
Tết Trùng Dương
Lễ Đông chí của Trung Quốc hoặc Giáng sinh (tùy người sử dụng lao động)
Ngày đầu tiên sau Ngày Giáng Sinh (<i>mới thêm vào từ năm 2024</i>)

*Có hiệu lực bắt đầu từ ngày 1 tháng 1 năm 2026

- Các ngày nghỉ theo luật định bổ sung từ năm 2028 trở về sau được tính như sau:

Năm	Ngày nghỉ theo luật định mới được thêm vào	Số ngày nghỉ theo luật định
Từ 2028	Thứ Sáu Tuần Thánh	16
Từ 2030	Ngày hôm sau Thứ Sáu Tuần Thánh	17

- Nếu người sử dụng lao động yêu cầu người lao động làm việc vào ngày nghỉ theo luật định thì người đó nên sắp xếp một ngày nghỉ thay thế trong vòng 60 ngày trước hoặc sau ngày nghỉ theo luật định. Tuy nhiên, người sử dụng lao động phải thông báo trước cho người lao động ít nhất 48 giờ. Nếu người sử dụng lao động và người lao động đồng ý, bất kỳ ngày nào trong vòng 30 ngày trước hoặc sau ngày nghỉ theo luật định hoặc ngày nghỉ được thay thế đều có thể được sắp xếp làm ngày nghỉ thay thế.
- Một người lao động đã làm việc theo hợp đồng liên tục trong thời gian tối thiểu 3 tháng trước ngày nghỉ theo luật định sẽ được hưởng lương nghỉ lễ. Mức lương nghỉ lễ là khoản tiền tương đương với mức lương trung bình hàng ngày của người lao động. (xem Phụ lục)
- Lương nghỉ lễ phải được trả cho người lao động trước ngày người lao động nhận lương tiếp theo sau ngày nghỉ lễ theo luật định đó.
- Bất kể người lao động có được hưởng lương ngày lễ hay không, người sử dụng lao động đều phải cấp cho người lao động của mình một ngày nghỉ theo luật định, hoặc sắp xếp một “ngày nghỉ thay thế” hoặc “ngày nghỉ bù”. Người sử dụng lao động không được thực hiện bất kỳ hình thức thanh toán nào để thay thế cho ngày nghỉ lễ của người lao động. Nói cách khác, người sử dụng lao động không được phép “mua đứt” kỳ nghỉ.
- ➔ Người sử dụng lao động không cho người lao động nghỉ lễ theo luật định hoặc ngày nghỉ thay thế hoặc ngày nghỉ bù, hoặc không trả lương nghỉ lễ cho người lao động mà động không có lý do chính đáng sẽ bị truy tố và chịu phạt \$50,000 nếu bị kết án.



Nghỉ Phép Có Lương

- Nếu người lao động đã làm việc theo hợp đồng liên tục trong 12 tháng thì họ có quyền được nghỉ phép có lương trong khoảng thời gian 12 tháng tiếp theo.
- Số ngày nghỉ phép có lương tăng dần từ 7 ngày lên đến tối đa 14 ngày tùy theo thời gian làm việc của người lao động.
- Bất kỳ ngày nghỉ bình thường hoặc ngày nghỉ theo luật định nào rơi vào kỳ nghỉ phép đều sẽ tính là nghỉ phép và người sử dụng lao động cần sắp xếp một ngày nghỉ bình thường hoặc ngày nghỉ theo luật định khác cho người lao động.
- Mức lương nghỉ phép là khoản tiền tương đương mức lương trung bình hàng ngày của người lao động. (xem Phụ lục)
- Người lao động phải được nhận lương nghỉ phép trước ngày nhận lương thông thường sau kỳ nghỉ phép năm.
- Người lao động có quyền chọn nhận thanh toán thay cho số ngày được nghỉ phép vượt quá 10 ngày.
- Người lao động làm việc từ 3 đến dưới 12 tháng của năm có nghỉ phép và bị chấm dứt hợp đồng (ngoại trừ trường hợp sa thải ngay lập tức do hành vi sai trái nghiêm trọng) sẽ nhận được một khoản lương tương ứng với tỷ lệ lợi suất lương nghỉ phép.
- ➔ Người sử dụng lao động không cho người lao động nghỉ phép mà không có lý do chính đáng sẽ bị truy tố và chịu phạt \$50,000 nếu bị kết án.
- ➔ Người sử dụng lao động không thanh toán lương nghỉ phép cho người lao động sẽ bị truy tố và chịu phạt \$50,000 nếu bị kết án.



Trợ Cấp Ốm Đau

- Người lao động làm việc theo hợp đồng liên tục có thể tích lũy 2 ngày nghỉ ốm có lương cho mỗi tháng trong 12 tháng làm việc đầu tiên, và 4 ngày nghỉ ốm có lương cho mỗi tháng trong thời gian làm việc sau đó. Người lao động có thể tích lũy tối đa 120 ngày.
- Người lao động được hưởng trợ cấp ốm đau nếu họ đã tích lũy đủ số ngày nghỉ ốm có lương và số ngày nghỉ ốm ít nhất 4 ngày liên tiếp và kèm theo: (i) giấy chứng nhận y tế thích hợp^{Ghi chú 3}; hoặc (ii) đối với trường hợp người lao động vắng mặt do tuân thủ yêu cầu phòng chống dịch đặc biệt, bị hạn chế di chuyển dựa trên Sắc Lệnh Phòng Ngừa và Kiểm Soát Dịch Bệnh (Chương 599), người lao động cần xuất trình chứng cứ cho yêu cầu đó^{Ghi chú 4}. Mức trợ cấp ốm đau hàng ngày là khoản tiền tương đương với 4/5 mức lương trung bình hàng ngày của họ (xem Phụ lục)
- Người sử dụng lao động phải thanh toán trợ cấp ốm đau cho người lao động chậm nhất vào ngày trả lương thông thường.
- ↳ Người sử dụng lao động không thanh toán trợ cấp ốm đau cho người lao động mà không có lý do chính đáng sẽ bị truy tố và chịu phạt \$50,000 nếu bị kết án.

Bảo Vệ Việc Làm Cho Người Lao Động

- Người sử dụng lao động không được phép chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động vào ngày nghỉ ốm có lương, trừ trường hợp người lao động bị sa thải tức khắc do có hành vi sai trái nghiêm trọng.
- ↳ Người sử dụng lao động vi phạm quy định trên có thể bị truy tố và chịu phạt \$100,000 nếu bị kết án.
- ↳ Bên cạnh đó, người sử dụng lao động phải trả tiền bồi thường chấm dứt hợp đồng cho người lao động nếu bị sa thải trái quy định vào ngày nghỉ ốm trong vòng 7 ngày sau ngày chấm dứt hợp đồng. Người lao động cũng có quyền đòi bồi thường theo quy định trong “Bảo Vệ Việc Làm” nếu người lao động đó bị sa thải mà không có lý do chính đáng như được quy định trong Sắc Lệnh. (xem phần bên dưới về “Bảo Vệ Việc Làm”)

^{Ghi chú 3} Khi người lao động mang thai nghỉ phép vì lý do khám thai, điều trị sau khi sinh hoặc sảy thai, nếu lần nghỉ phép có giấy tờ chứng nhận từ bệnh viện thì bất cứ ngày nào của người lao động nghỉ sẽ đều được tính là ngày nghỉ ốm (đối với người lao động khám thai vào hoặc sau ngày 11 tháng 12 năm 2020, người lao động cũng có thể xuất trình chứng nhận khám bệnh của bệnh viện, ngoài giấy chứng nhận y tế). Trong trường hợp này, nếu đã tích lũy đủ số ngày nghỉ ốm có lương thì người lao động sẽ được trả khoản tiền trợ cấp ốm đau mỗi ngày.

^{Ghi chú 4} Áp dụng cho những ngày nghỉ ốm được người lao động xin nghỉ do họ tuân thủ theo một yêu cầu giới hạn chuyển động từ ngày 17 tháng 6 năm 2022. Các yêu cầu chống dịch cụ thể có giới hạn chuyển động là những quy định trong Phần 1, Lịch 12 của Sắc lệnh Việc làm. Các bằng chứng của các yêu cầu liên quan bao gồm bản cứng hoặc phiên bản điện tử của tài liệu, hoặc dữ liệu điện tử được chính phủ phát hành. Bằng chứng liên quan nên cho thấy tên của người lao động hoặc thông tin có thể xác định danh tính của người lao động, loại giới hạn chuyển động được áp đặt và ngày bắt đầu và kết thúc của hạn chế đó.

Bảo Vệ Thai Sản Của Người Mẹ

- Người lao động nữ làm việc theo hợp đồng liên tục ngay trước khi bắt đầu nghỉ thai sản và đã thông báo cho người sử dụng lao động về việc mang thai của mình sẽ có quyền:
 - ▶ Nghỉ thai sản 14 tuần liên tục^{Ghi chú5};
 - ▶ Nếu quá trình sinh lâu hơn ngày nghỉ dự kiến, người lao động nữ sẽ được nghỉ thêm một khoảng thời gian tương ứng với số ngày đó;
 - ▶ Ngoài ra, người lao động nữ cũng được phép nghỉ thêm một thời gian không quá 4 tuần nếu cần, do tình trạng sức đề kháng yếu hoặc bệnh tật liên quan đến thai kỳ hoặc quá trình sinh.
- Nếu có sự đồng tình từ phía người sử dụng lao động, người lao động có thể quyết định bắt đầu thời gian nghỉ thai sản từ 2 đến 4 tuần trước ngày dự kiến sinh. Nếu người lao động không quyết định ngày bắt đầu hoặc không thỏa thuận được với người sử dụng lao động, người lao động sẽ bắt đầu thời gian nghỉ thai sản bốn tuần trước ngày dự sinh.
- Người lao động nữ sẽ được hưởng lương nghỉ thai sản trong 14 tuần^{Ghi chú6} nếu họ đã làm việc theo hợp đồng liên tục trong ít nhất 40 tuần ngay trước thời gian nghỉ thai sản dự kiến và đã thông báo về việc mang thai và đã thông báo việc mang thai cùng với dự định nghỉ thai sản cho người sử dụng lao động. Mức lương nghỉ thai sản hàng ngày của người lao động là khoản tiền tương đương với 4/5 mức lương trung bình hàng ngày (xem Phụ lục). Tuy nhiên, tiền lương trong 4 tuần cuối cùng (tuần 11 đến 14) của thời gian nghỉ thai sản không vượt quá giới hạn \$80,000.
- Người sử dụng lao động phải thanh toán lương nghỉ thai sản cho người lao động vào ngày trả lương thông thường.
- Sau khi đã thanh toán toàn bộ lương nghỉ thai sản cho người lao động vào ngày trả lương thông thường, người sử dụng lao động có thể nộp đơn lên Chính phủ để được hoàn trả^{Ghi chú7} khoản lương nghỉ thai sản từ tuần thứ 11 đến tuần thứ 14 dựa trên Sắc lệnh việc làm. Để biết thêm chi tiết, vui lòng truy cập “Cổng thông tin tiền hoàn trả” tại www.rmlps.gov.hk.
- Nếu được người sử dụng lao động yêu cầu, người lao động phải xuất trình giấy tờ của bệnh viện ghi rõ ngày dự sinh.
- ➔ Người sử dụng lao động không cho người lao động mang thai nghỉ thai sản hoặc không trả lương nghỉ thai sản cho người lao động mang thai đủ điều kiện sẽ bị truy tố và chịu phạt \$50,000 nếu bị kết án.



^{Ghi chú5} Người lao động đủ điều kiện nghỉ sinh trước ngày 11 tháng 12 năm 2020 được nghỉ thai sản của người mẹ liên tục trong 10 tuần.

^{Ghi chú6} Người lao động đủ điều kiện nghỉ sinh trước ngày 11 tháng 12 năm 2020 được hưởng lương nghỉ thai sản của người mẹ trong 10 tuần.

^{Ghi chú7} Chính sách hoàn trả tiền nghỉ thai sản của người mẹ là một cơ chế hành chính của Chính phủ.

Bảo Vệ Việc Làm Cho Người Lao Động

- Người sử dụng lao động không được phép chấm dứt hợp đồng làm việc liên tục của người lao động đang mang thai, trừ trường hợp người lao động bị sa thải do hành vi sai trái nghiêm trọng.
- ➔ Ngoài trừ các trường hợp nêu trên, việc người sử dụng lao động sa thải người lao động mang thai là vi phạm pháp luật. Người sử dụng lao động sẽ bị truy tố và chịu phạt \$100,000 nếu bị kết án.
- ➔ Bên cạnh đó, người sử dụng lao động cũng phải trả tiền bồi thường cho người lao động mang thai do sa thải trái quy định trong vòng 7 ngày sau ngày thôi việc. Người lao động cũng có quyền đòi bồi thường theo quy định trong “Bảo Vệ Việc Làm” nếu bị sa thải mà không có lý do chính đáng như được quy định trong Sắc lệnh. (xem phần dưới về “Bảo Vệ Việc Làm”)
- Người sử dụng lao động không được giao cho người lao động mang thai công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc có hại cho sức khỏe.
- ➔ Người sử dụng lao động không tuân thủ các quy định trên mà không có lý do hợp lý sẽ bị truy tố và chịu phạt \$50,000 nếu bị kết án.



Nghỉ Thai Sản Của Người Cha

Người lao động nam sẽ được nghỉ phép 5 ngày^{Ghi chú⁸} mỗi khi vợ/bạn đời của họ sinh con nếu họ –

1. là cha^{Ghi chú⁹} hoặc sắp làm cha của đứa trẻ mới sinh;
2. đã làm việc theo hợp đồng liên tục; và
3. đã thông báo yêu cầu cần thiết cho người sử dụng lao động.

^{Ghi chú⁸} Số ngày nghỉ thai sản của người cha là 3 ngày cho mỗi cử của vợ/bạn đời của người lao động nam đủ điều kiện nếu con của họ sinh vào hoặc sau ngày 27 Tháng 2 năm 2015 nhưng trước ngày 18 tháng 1 năm 2019.

^{Ghi chú⁹} Người lao động không bắt buộc phải kết hôn với mẹ của trẻ mới sinh để được nghỉ phép theo Sắc lệnh việc làm.

Việc Sử Dụng Ngày Nghỉ Thai Sản Của Người Cha

- Người lao động phải thông báo cho người sử dụng lao động về –
 1. dự định nghỉ thai sản ít nhất 3 tháng trước ngày dự sinh (không yêu cầu ngày nghỉ chính xác trong giai đoạn này); và
 2. ngày nghỉ thai sản của vợ trước khi nghỉ phép^{Ghi chú10}.
- Nếu người lao động không thông báo cho người sử dụng lao động trước 3 tháng như đã nêu trên, họ cần phải thông báo cho người sử dụng lao động về ngày nghỉ thai sản trước ngày đó ít nhất 5 ngày.
- Nếu người sử dụng lao động yêu cầu, người lao động phải cung cấp cho người sử dụng lao động một bản tuyên bố có chữ ký của họ, ghi rõ –
 1. tên của người mẹ;
 2. ngày dự sinh/ngày sinh thực tế; và
 3. tuyên bố họ là cha của đứa trẻ.
- Người lao động có thể hưởng ngày nghỉ thai sản của người cha bất cứ lúc nào trong khoảng thời gian từ 4 tuần trước ngày dự sinh của em bé đến 14 tuần^{Ghi chú11} bắt đầu từ ngày sinh thực tế của em bé. Người lao động có thể nghỉ tất cả 5 ngày nghỉ thai sản của người cha trong một lần hoặc chọn nghỉ ngày riêng lẻ.

Lương Nghỉ Thai Sản Của Người Cha

- Người lao động nam được hưởng lương nghỉ thai sản của người cha nếu –
 1. đã làm việc theo hợp đồng liên tục ít nhất 40 tuần trước ngày nghỉ phép; và
 2. đã cung cấp đầy đủ giấy tờ cần thiết cho người sử dụng lao động trong khoảng thời gian sau (tùy thuộc khoảng thời gian nào kết thúc trước) –
 - (i) 12 tháng sau ngày nghỉ thai sản đầu tiên của người cha; hoặc
 - (ii) trong vòng 6 tháng sau khi thôi việc nếu người lao động đã nghỉ việc.
- Tiền lương nghỉ thai sản hàng ngày của người cha tương đương với 4/5 mức lương trung bình hàng ngày của người lao động. (xem Phụ lục)

Các giấy tờ người lao động cần cung cấp

Cho người lao động có con sinh tại Hồng Kông: giấy khai sinh của đứa trẻ, trong đó tên của người lao động được ghi là cha của đứa trẻ.

^{Ghi chú 10} Luật không quy định cụ thể thời điểm người lao động phải thông báo trước việc nghỉ phép.

^{Ghi chú 11} Nếu đứa trẻ sinh trước ngày 11 tháng 12 năm 2020, thời gian nghỉ kéo dài tối đa 10 tuần bắt đầu từ ngày sinh thực tế.

Cho người lao động có con sinh ở ngoài Hồng Kông: giấy khai sinh của trẻ do chính quyền nơi đó cấp và trên đó ghi tên người lao động là cha của đứa trẻ (hoặc, nếu chính quyền nơi đó không cấp giấy khai sinh, thì bất kỳ giấy tờ nào khác do cơ quan có thẩm quyền cấp mà có thể được coi là bằng chứng hợp lý chứng minh rằng người lao động đó là cha của đứa trẻ).

LƯU Ý: Mẫu giấy khai sinh do cơ quan chính quyền của một số địa phương ngoài Hồng Kông cấp có sẵn trên các trang web của Bộ Lao động.

Thời hạn trả lương nghỉ thai sản

- Nếu người lao động đã cung cấp giấy tờ cần thiết cho người sử dụng lao động trước ngày bắt đầu chế độ nghỉ thai sản của người cha, thì người sử dụng lao động phải trả cho người lao động tiền lương nghỉ thai sản cho người cha –
 1. không muộn hơn ngày trả lương tiếp theo của người lao động sau ngày nghỉ; hoặc
 2. trong vòng 7 ngày sau ngày nghỉ việc nếu người lao động đã thôi việc.
 - Nếu người lao động cung cấp cho người sử dụng lao động các giấy tờ cần thiết trong thời gian nghỉ thai sản của người cha, thì người sử dụng lao động phải trả cho người lao động lương nghỉ thai sản –
 1. không muộn hơn ngày trả lương tiếp theo của người lao động sau khi họ cung cấp giấy tờ; hoặc
 2. trong vòng 7 ngày sau khi họ cung cấp giấy tờ nếu người lao động đã thôi việc.
- Nếu người sử dụng lao động không cho người lao động nghỉ thai sản hoặc không trả lương nghỉ thai sản của người cha cho người lao động đủ điều kiện nhận thì họ sẽ bị truy tố và chịu phạt \$50,000 nếu bị kết án.

Những Điểm Khác Cần Lưu Ý

Người sử dụng lao động và người lao động nên tuân thủ các nghĩa vụ của mình theo Pháp lệnh về Thông tin Cá nhân (Quyền riêng tư) (Chương 486) về việc tiết lộ và sử dụng thông tin cá nhân của mẹ đứa trẻ của người lao động cho mục đích cấp hoặc yêu cầu nghỉ thai sản và tiền lương nghỉ thai sản. Người sử dụng lao động nên nhắc nhở người lao động rằng cần có sự đồng ý của mẹ đứa trẻ trước khi tiết lộ thông tin cá nhân của cô ấy. Trong trường hợp có thắc mắc, người sử dụng lao động và người lao động có thể tham khảo ý kiến của Văn phòng Ủy viên Bảo mật về Dữ liệu Cá nhân.

Người sử dụng lao động phải luôn lưu lại một bản ghi chép về lịch sử làm việc và trả lương của từng người lao động bao gồm thời gian làm việc của họ trong 12 tháng trước đó. Bản ghi chép phải bao gồm thông tin chi tiết về (các) khoảng thời gian nghỉ thai sản của người lao động cùng với chi tiết về các khoản thanh toán liên quan đến (các) khoảng thời gian đó, nếu có.

Lương Cuối Năm

- Nếu hợp đồng lao động quy định quyền được hưởng khoản lương cuối năm, thì người lao động sẽ đủ điều kiện được hưởng khoản tiền đó nếu họ đã làm việc theo hợp đồng liên tục trong cả thời gian thanh toán.
- Số tiền lương cuối năm được quy định trong hợp đồng lao động. Nếu không được quy định cụ thể thì khoản tiền đó sẽ tương đương với tiền lương trung bình hàng tháng của người lao động. (xem Phụ lục)
- Người lao động đủ điều kiện được trả lương cuối năm theo tỷ lệ nếu họ đã làm việc theo hợp đồng liên tục trong thời gian trả lương từ 3 tháng trở lên (không bao gồm 3 tháng đầu thử việc) và:
 - ▶ tiếp tục làm việc sau khi hết thời hạn trả lương; hoặc
 - ▶ bị người sử dụng lao động sa thải (trừ trường hợp sa thải tức khắc do người lao động có hành vi sai trái nghiêm trọng).
- Thời gian thanh toán

Điều kiện làm việc	Thời gian thanh toán
Thời gian thanh toán được nêu cụ thể trong hợp đồng lao động	Ngày cụ thể
Thời gian thanh toán không được nêu cụ thể trong hợp đồng lao động	Ngày cuối cùng của thời hạn thanh toán hoặc trong vòng 7 ngày sau ngày đó
Nếu hợp đồng lao động bị chấm dứt trước khi hết thời hạn thanh toán và người lao động đủ điều kiện nhận lương cuối năm tính theo tỷ lệ	Ngày hợp đồng bị chấm dứt hoặc trong vòng 7 ngày sau ngày đó
Nếu lương cuối năm được tính dựa theo lợi nhuận của người sử dụng lao động	Ngày lợi nhuận được xác định hoặc trong vòng 7 ngày sau ngày đó

- Người sử dụng lao động cố ý không trả khoản lương cuối năm cho người lao động đủ điều kiện mà không có lý do chính đáng sẽ bị truy tố và chịu phạt \$50,000 nếu bị kết án.



Chấm Dứt Hợp Đồng Lao Động

- Người sử dụng lao động hoặc người lao động nên thông báo hoặc thanh toán cho nhau thay vì thông báo chấm dứt hợp đồng lao động. Số ngày thông báo hoặc số tiền thanh toán thay cho thông báo được yêu cầu là:

Điều kiện làm việc		Số ngày thông báo	Thay toán thay cho thông báo	
Trong thời gian thử việc	trong tháng đầu tiên thử việc	không yêu cầu	không yêu cầu	
	sau tháng đầu tiên thử việc	khi hợp đồng quy định về số ngày thông báo cần thiết	theo thỏa thuận, nhưng không dưới 7 ngày	Khoảng thời gian thông báo được tính bằng số ngày hoặc số tuần: = "Lương trung bình một ngày" x "Số ngày trong thời hạn thông báo mà bình thường sẽ phải trả cho người lao động" (xem Phụ lục)
		khi hợp đồng không quy định về số ngày thông báo cần thiết	không dưới 7 ngày	
Đối với hợp đồng liên tục* không có/sau thời gian thử việc	khi hợp đồng quy định về số ngày thông báo cần thiết	theo thỏa thuận, nhưng không dưới 7 ngày	Thời gian thông báo tính bằng tháng: = "Lương trung bình một tháng" x "Số tháng được quy định trong khoảng thời gian thông báo" (xem Phụ lục)	
	khi hợp đồng không quy định về số ngày thông báo cần thiết	không dưới 1 tháng		

* Đối với hợp đồng không liên tục không có thời gian thử việc hoặc có hiệu lực sau thời gian thử việc, thời gian thông báo sẽ là khoảng thời gian đã thỏa thuận.

- Ngay sau khi kết thúc hợp đồng lao động, người sử dụng lao động cần trả các khoản tiền thanh toán chấm dứt hợp đồng cho người lao động, khoản tiền này thường bao gồm tiền lương chưa thanh toán, khoản thanh toán thay cho thông báo (nếu có), lương nghỉ phép hàng năm, khoản lương cuối năm, khoản lương chấm dứt thâm niên hoặc bồi thường mất việc (nếu có) và các khoản khác theo hợp đồng lao động. Ngoại trừ bồi thường mất việc, tất cả các khoản thanh toán chấm dứt hợp đồng sẽ được trả trong vòng 7 ngày sau ngày chấm dứt hợp đồng. Đối với bồi thường mất việc, người sử dụng lao động phải thanh toán trong vòng 2 tháng kể từ khi nhận được thông báo yêu cầu bồi thường mất việc của người lao động.
- Người sử dụng lao động phải trả lại cho số tiền lương còn thiếu cho người lao động nếu không trả lương cho người lao động trong vòng 7 ngày kể từ ngày chấm dứt hoặc hết hạn hợp đồng.
- ↳ Người sử dụng lao động cố ý không trả các khoản thanh toán chấm dứt hợp đồng khi đến hạn cho người lao động mà không có lý do chính đáng sẽ bị truy tố và chịu phạt \$350,000 cùng 3 năm tù giam nếu bị kết án.



Lương Chấm Dứt Thâm Niên

- Người lao động làm việc theo hợp đồng liên tục từ 5 năm trở lên sẽ đủ điều kiện nhận lương chấm dứt thâm niên nếu:
 - ▶ bị sa thải (ngoại trừ lý do dư thừa nhân lực hoặc sa thải tức khắc do người lao động có hành vi sai trái nghiêm trọng);
 - ▶ hợp đồng lao động có thời hạn hết hạn mà không được gia hạn;
 - ▶ người lao động qua đời trong thời gian làm việc;
 - ▶ được cấp một chứng nhận theo một hình thức cụ thể từ bác sĩ có giấy phép hành nghề hoặc thầy thuốc Đông y có giấy phép hành nghề, xác nhận rằng người lao động vĩnh viễn không thích hợp làm công việc hiện tại của mình; hoặc
 - ▶ người lao động trên 65 tuổi và đã từ chức.
- Người lao động sẽ được trả lương chấm dứt thâm niên trong vòng 7 ngày sau ngày chấm dứt hợp đồng lao động, trừ trường hợp lương chấm dứt thâm niên này được trả cho những người thụ hưởng của người lao động đã qua đời.
- ↪ Người sử dụng lao động cố ý không trả lương chấm dứt thâm niên cho người lao động mà không có lý do chính đáng sẽ bị truy tố và chịu phạt \$350,000 cùng 3 năm tù giam nếu bị kết án.
- ↪ Người sử dụng lao động không trả lương chấm dứt thâm niên cho những người thụ hưởng của người lao động đã qua đời mà không có lý do chính đáng sẽ bị truy tố và chịu phạt \$50,000 nếu bị kết án.



Tiền Bồi Thường Mất Việc

- Người lao động đã làm việc theo hợp đồng liên tục từ 24 tháng trở lên sẽ đủ điều kiện nhận tiền bồi thường mất việc nếu:
 - ▶ người lao động bị sa thải vì dư thừa nhân lực;
 - ▶ hợp đồng lao động có thời hạn của người lao động hết hạn mà không được gia hạn do thừa nhân lực; hoặc
 - ▶ bị cho nghỉ việc.
- Người sử dụng lao động sẽ phải trả tiền bồi thường mất việc cho người lao động trong vòng 2 tháng kể từ khi nhận được văn bản thông báo yêu cầu thanh toán từ người lao động.
- ↪ Người sử dụng lao động không thanh toán khoản tiền bồi thường mất việc cho người lao động mà không có lý do chính đáng sẽ bị truy tố và chịu phạt \$50,000 nếu bị kết án.

Cách Tính Lương Chấm Dứt Thâm Niên Và Tiền Bồi Thường Mất Việc

- Trong trường hợp thời gian làm việc của người lao động không bao trùm qua ngày 1 tháng 5 năm 2025^{Ghi chú¹²} (tức là ngày có hiệu lực của việc bãi bỏ cơ chế bù trừ Quỹ Bảo Hiểm Bất Buộc (“MPF”)) (“ngày chuyển tiếp”) hoặc trong trường hợp người lao động không thuộc diện tham gia Hệ Thống MPF hoặc các chương trình hưu trí bắt buộc khác^{Ghi chú¹³}, công thức dưới đây sẽ được áp dụng để tính tiền bồi thường mất việc / tiền lương chấm dứt thâm niên cho toàn bộ thời gian làm việc.

Người lao động hưởng lương theo tháng	(Lương nguyên tháng cuối cùng* x 2/3) [#] x số năm công tác được tính
Người lao động hưởng lương theo ngày hoặc theo sản phẩm	(Lương của 18 ngày bất kỳ* do người lao động chọn trong số 30 ngày làm việc bình thường cuối cùng của họ) [#] x số năm công tác được tính

- Trong trường hợp thời gian làm việc của người lao động bao trùm qua ngày 1 tháng 5 năm 2025^{Ghi chú¹⁴}, tiền bồi thường mất việc / tiền lương chấm dứt thâm niên của người lao động sẽ được chia thành hai phần dựa trên ngày chuyển tiếp – phần trước chuyển tiếp (cho thời gian làm việc trước ngày chuyển tiếp) và phần sau chuyển tiếp (cho thời gian làm việc từ ngày chuyển tiếp trở đi). Cách tính như sau:

	Phần trước chuyển tiếp	Phần sau chuyển tiếp
Người lao động hưởng lương theo tháng	(Lương nguyên tháng cuối cùng ngay trước ngày chuyển tiếp [^] x 2/3) [#] x số năm công tác được tính trước ngày chuyển tiếp	(Lương nguyên tháng cuối cùng ngay trước khi hợp đồng lao động chấm dứt* x 2/3) [#] x số năm công tác bắt đầu từ ngày chuyển tiếp
Người lao động hưởng lương theo ngày hoặc theo sản phẩm	(Lương của 18 ngày bất kỳ [^] được người lao động chọn trong số 30 ngày làm việc bình thường cuối cùng của họ ngay trước ngày chuyển tiếp) [#] x số năm công tác được tính trước ngày chuyển tiếp	(Lương của 18 ngày bất kỳ* được người lao động chọn trong số 30 ngày làm việc bình thường cuối cùng của họ ngay trước khi hợp đồng lao động chấm dứt) [#] x số năm công tác bắt đầu từ ngày chuyển tiếp

* Người lao động cũng có thể chọn sử dụng tiền lương bình quân của mình trong 12 tháng ngay trước khi chấm dứt hợp đồng lao động để tính. (Trong trường hợp hợp đồng lao động của người lao động được chấm dứt bằng cách trả lương thay cho thông báo trước, người lao động có thể chọn sử dụng tiền lương bình quân của mình trong 12 tháng ngay trước ngày tính tiền lương thay cho thông báo.)

[^] Người lao động cũng có thể chọn sử dụng mức lương bình quân trong 12 tháng ngay trước ngày chuyển tiếp để tính.

[#] Tổng số tiền không vượt quá 2/3 của \$22,500 (tương đương \$15,000).

Ghi chú 12 Thời gian làm việc của người lao động không bao trùm qua ngày 1 tháng 5 năm 2025 nếu hợp đồng lao động của họ chấm dứt trước ngày 1 tháng 5 năm 2025 hoặc bắt đầu vào hoặc sau ngày 1 tháng 5 năm 2025.

Ghi chú 13 Ví dụ: người giúp việc gia đình, người lao động dưới 18 tuổi hoặc người lao động bắt đầu làm việc khi đã đủ 65 tuổi trở lên.

Ghi chú 14 Thời gian làm việc của người lao động bao trùm qua ngày 1 tháng 5 năm 2025 nếu hợp đồng lao động của họ bắt đầu trước ngày 1 tháng 5 năm 2025 và chấm dứt vào hoặc sau ngày 1 tháng 5 năm 2025.

Bù Trừ Tiền Bồi Thường Mất Việc / Tiền Lương Chấm Dứt Thâm Niên Với Quyền Lợi Từ Chế Độ MPF, Quyền Lợi Từ Chế Độ Hưu Trí Nghề Nghiệp hoặc Tiền Thưởng theo thâm niên công tác

- Đối với người lao động có hợp đồng lao động chấm dứt trước ngày 1 tháng 5 năm 2025, người sử dụng lao động có thể sử dụng các quyền lợi đã tích lũy từ các khoản đóng góp MPF của người sử dụng lao động, quyền lợi đã được cấp từ chế độ hưu trí nghề nghiệp ("ORS") thuộc về các khoản đóng góp của người sử dụng lao động và/hoặc tiền thưởng dựa trên thâm niên công tác để bù trừ vào tiền bồi thường mất việc / tiền lương chấm dứt thâm niên của người lao động.
- Đối với người lao động có hợp đồng lao động bắt đầu từ ngày 1 tháng 5 năm 2025 trở đi, người sử dụng lao động không thể sử dụng các quyền lợi đã tích lũy từ các khoản đóng góp bắt buộc vào MPF của người sử dụng lao động để bù trừ vào tiền bồi thường mất việc / tiền lương chấm dứt thâm niên của người lao động, nhưng có thể tiếp tục sử dụng các quyền lợi đã tích lũy từ các khoản đóng góp tự nguyện vào MPF và tiền thưởng dựa trên thâm niên công tác để bù trừ vào tiền bồi thường mất việc / tiền lương chấm dứt thâm niên của người lao động.
- Đối với người lao động có hợp đồng lao động bao trùm qua ngày 1 tháng 5 năm 2025, người sử dụng lao động có thể tiếp tục sử dụng các quyền lợi đã tích lũy từ các khoản đóng góp bắt buộc vào MPF của người sử dụng lao động để bù trừ vào phần tiền bồi thường mất việc / tiền lương chấm dứt thâm niên cho phần trước chuyển tiếp, nhưng không thể áp dụng cho phần sau chuyển tiếp của số tiền bồi thường mất việc / tiền lương chấm dứt thâm niên. Các quyền lợi đã tích lũy từ các khoản đóng góp tự nguyện vào MPF của người sử dụng lao động và tiền thưởng dựa trên thâm niên công tác có thể tiếp tục được sử dụng để bù trừ vào phần tiền bồi thường mất việc / tiền lương chấm dứt thâm niên cho phần trước và/hoặc sau chuyển tiếp.
- Việc bãi bỏ cơ chế bù trừ này cũng áp dụng cho người lao động tham gia ORS.
- Để biết thêm chi tiết, vui lòng tham khảo Chương 11 và Phụ lục 2 của "Hướng Dẫn Ngắn Gọn Về Sắc Lệnh Việc Làm".
- Bắt đầu từ ngày 1 tháng 5 năm 2025, những người sử dụng lao động đủ điều kiện, sau khi thanh toán tiền bồi thường mất việc / tiền lương chấm dứt thâm niên cho người lao động theo Sắc Lệnh Việc Làm, có thể nộp đơn xin trợ cấp từ Chính Phủ ^{Ghi chú¹⁵} đối với các khoản chi phí liên quan đến phần tiền bồi thường mất việc và tiền lương chấm dứt thâm niên của phần sau chuyển tiếp. Để biết thêm chi tiết, vui lòng truy cập trang web chuyên đề tại www.op.labour.gov.hk.



^{Ghi chú 15} Chương Trình Trợ Cấp cho việc Bãi Bỏ Cơ Chế Bù Trừ MPF là chương trình hành chính kéo dài 25 năm của Chính Phủ.

Bảo Vệ Việc Làm

- Người lao động có thể yêu cầu các biện pháp Bảo Vệ Việc Làm khi đối mặt với các trường hợp sau:
 - ▶ bị sa thải không hợp lý (đối với người lao động làm việc theo hợp đồng liên tục từ 24 tháng trở lên);
 - ▶ các điều khoản trong hợp đồng lao động bị thay đổi không hợp lý (đối với người lao động được thuê theo hợp đồng liên tục);
 - ▶ bị sa thải không hợp lý và trái pháp luật.
- Nếu người sử dụng lao động sa thải người lao động hoặc thay đổi các điều khoản trong hợp đồng lao động với những lý do nằm ngoài các lý do chính đáng sau đây, thì việc sa thải hoặc thay đổi sẽ được xem là không hợp lý:
 - ▶ Hành vi của người lao động;
 - ▶ Năng lực hoặc trình độ của người lao động khi thực hiện công việc;
 - ▶ Dư thừa nhân sự hoặc nhu cầu vận hành thực tế của doanh nghiệp;
 - ▶ Các yêu cầu luật định;
 - ▶ Các lý do quan trọng khác.
- Việc người lao động vắng mặt nơi làm việc để tuân thủ yêu cầu cụ thể trong cuộc chiến chống dịch với hạn chế di chuyển không được coi là một lý do hợp lệ để sa thải hoặc thay đổi điều khoản hợp đồng lao động của người lao động bởi người sử dụng lao động. (xem phần về yêu cầu cụ thể liên quan đến hạn chế di chuyển trong "Trợ Cấp Ốm Đau")
- Các biện pháp Bảo Vệ Việc Làm bao gồm phục chức, tuyển dụng lại, thanh toán cuối kỳ và bồi thường (bồi thường chỉ áp dụng trong trường hợp bị sa thải bất hợp lý và trái pháp luật).
- * Để biết thêm chi tiết, vui lòng tham khảo Chương 10 trong "Hướng Dẫn Ngắn Gọn Về Sắc Lệnh Việc Làm".



Trách Nhiệm Hình Sự Dành Cho Người Sử Dụng Lao Động Khi Không Thanh Toán Tiền Phạt Của Tòa Án Lao Động hoặc Ban Xét Xử Khiếu Nại Việc Làm

- Người sử dụng lao động cố ý không trả tiền phạt* trong vòng 14 ngày sau ngày phải thanh toán mà không có lý do hợp lý, sẽ bị truy tố và chịu phạt \$350,000 cùng 3 năm tù giam nếu bị kết án.
- Các quy định áp dụng cho hình phạt được thực hiện vào hoặc sau ngày 29 tháng 10 năm 2010.
- * Để biết thêm thông tin, vui lòng tham khảo Chương 13 của "Hướng Dẫn Ngắn Gọn Về Sắc Lệnh Việc Làm".

Phụ Lục

- Mức lương trung bình hàng ngày hoặc hàng tháng khi **tính tiền lương ngày nghỉ, tiền nghỉ phép năm, tiền trợ cấp ốm đau, tiền nghỉ thai sản của người mẹ, tiền nghỉ thai sản của người cha, tiền thanh toán thay cho thông báo và tiền lương cuối năm** là tiền lương trung bình hàng ngày hoặc tiền lương tháng mà người lao động kiếm được trong 12-tháng^{Ghi chú¹⁶} trước các ngày được chỉ định sau. Nếu một nhân viên làm việc dưới 12 tháng, việc tính toán sẽ dựa trên thời gian ngắn hơn.

Quyền lợi theo luật định	Số ngày nghỉ	Ngày cụ thể
Nghỉ lễ có lương	1 ngày	Ngày nghỉ theo luật định
	Hơn 1 ngày liên tiếp	Ngày đầu tiên của ngày nghỉ theo luật định
Nghỉ phép năm	1 ngày	Ngày nghỉ phép
	Hơn 1 ngày liên tiếp	Ngày đầu tiên của đợt nghỉ phép
	Số ngày nghỉ phép chưa nghỉ sau khi chấm dứt hợp đồng.	Ngày chấm dứt hợp đồng
Trợ cấp ốm đau	1 ngày	Ngày bị ốm
	Hơn 1 ngày liên tiếp	Ngày đầu tiên bị ốm
Nghỉ thai sản có lương của người mẹ	Hơn 1 ngày liên tiếp	Ngày nghỉ thai sản
Nghỉ thai sản có lương của người cha	1 ngày	Ngày nghỉ thai sản của người cha
	Hơn 1 ngày liên tiếp	Ngày đầu tiên nghỉ thai sản của người cha
Thanh toán thay cho thông báo	-	Ngày gửi thông báo chấm dứt hợp đồng ^{Ghi chú¹⁷}
Tiền lương cuối năm ^{Ghi chú¹⁸}	-	Ngày đến hạn thanh toán

- Khi tính mức lương trung bình cần loại trừ: (i) những khoảng thời gian người lao động không được trả lương hoặc được trả không đủ bao gồm ngày nghỉ, ngày lễ theo luật định, nghỉ phép năm, nghỉ ốm, nghỉ thai sản, nghỉ ốm do bị thương hoặc nghỉ phép với sự đồng ý của người sử dụng lao động, và bất kỳ ngày làm việc bình thường nào mà người sử dụng lao động không cho người lao động làm; cùng với (ii) số tiền đã trả cho người lao động trong những khoảng thời gian đó.

Ghi chú 16 "Tháng" là "tháng dương lịch".

Ghi chú 17 Trong trường hợp không có thông báo, ngày "hợp đồng bị chấm dứt" sẽ được áp dụng.

Ghi chú 18 Áp dụng cho trường hợp số tiền cuối năm chưa được ghi rõ trong hợp đồng.

Đường dây nóng giải đáp câu hỏi: **2717 1771**

(Đường dây nóng được xử lý theo số "1823")

Trang web của Bộ Lao Động: **www.labour.gov.hk**

