

雇佣合约



工资



雇佣条例



劳工处

Labour Department

雇佣保障



生育保障/侍产假



年终酬金



有薪年假/法定假日



终止合约



疾病津贴



雇佣条例 一览

本单张以浅白的文字，简述香港法例第 57 章《雇佣条例》下主要条文的重点。有关法例的诠释，应以原文为依归。如欲进一步了解《雇佣条例》的详情，请参阅法例原文或由劳工处编印的《雇佣条例简明指南》。



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

适用范围

- 除法例指明的若干人士外，《雇佣条例》适用于所有雇员。
- 所有受《雇佣条例》保障的雇员，无论是「全职」或「兼职」工作，亦不论其工作时数，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。

「连续性合约」

- 雇员为同一雇主连续工作 4 个星期或以上，而每个星期最少工作 18 小时，便属根据「连续性合约」受雇。

雇佣合约

- 雇佣合约指雇主与雇员以书面或口头方式订立的雇佣协议。**任何雇佣合约的条款，如终止或减少《雇佣条例》所赋予雇员的权利，即属无效。**



工资

- 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报酬、收入、津贴（包括交通津贴及勤工津贴、佣金及超时工作薪酬）、小费及服务费。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同期平均月薪的 20%，则在计算雇员的福利时，亦须包括在工资的范围內。
- 除《雇佣条例》指明的情况外，雇主不可扣除雇员的工资。
- 雇主必须在工资期届满或雇佣合约终止后 7 天内支付工资给雇员，否则须额外支付利息。
- 雇员若超过 1 个月仍未获发所有到期的工资，可当其雇佣合约已被雇主终止，雇主须支付解雇代通知金及其他解雇赔偿。
- 雇主如违反上述规定，可被检控，一经定罪，最高罚则为(1)非法扣薪：最高可被罚款 10 万元及监禁 1 年；(2)故意及无合理辩解而 (i) 不依时支付工资：最高可被罚款 35 万元及监禁 3 年；(ii) 不支付欠薪的利息：最高可被罚款 1 万元。



建筑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。通知书须包括以下资料：
 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；及
 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。



休息日

- 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。
- 如雇员同意，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。
- 除因机器或工厂设备发生故障或任何紧急事故，雇主不得强迫雇员在休息日工作。
- 除受雇于工业界的 18 岁以下的青年外，雇员如果自愿，可在休息日替雇主工作。
- 休息日属有薪或无薪，应由雇主和雇员双方协定。
- ➔ 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。

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 月 1 日
农历年初一
农历年初二
农历年初三
清明节
劳动节（5 月 1 日）
佛诞（由 2022 年起新增）
端午节
香港特区成立纪念日（7 月 1 日）
中秋节翌日
国庆日（10 月 1 日）
重阳节
冬节或圣诞节（由雇主选择）
圣诞节后第一个周日（由 2024 年起新增）*

* 2024 年 1 月 1 日起生效

- 2026 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 2026 年开始	复活节星期一	15
由 2028 年开始	耶稣受难节	16
由 2030 年开始	耶稣受难节翌日	17

- 如雇主要求雇员在法定假日工作，可在法定假日之前或后 60 天内安排另定假日，但必须最少事前 48 小时通知雇员。如雇主雇员双方同意，可在法定假日或另定假日前后的 30 天期间内安排代替假日。
- 如雇员在法定假日前已按连续性合约受雇满 3 个月，便可享有假日薪酬。每日假日薪酬相等于雇员的每日平均工资。（见附录）
- 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。
- 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」。
- ➔ 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满 12 个月，便可于随后 12 个月内放取有薪年假。
- 有薪年假的日数是按雇员受雇年资由 7 天递增至最高 14 天。
- 如年假内适逢休息日或法定假日，雇主须为雇员另定休息日或法定假日。
- 每日年假薪酬相等于雇员的每日平均工资。（见附录）
- 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。
- 雇员可选择接受款项代替超逾 10 天的年假部份。
- 在终止雇佣合约时（因犯严重过失被即时解雇除外），如雇员在假期年内按连续性合约受雇不少于 3 个月，雇主须支付按比例年假薪酬给雇员。
- ➔ 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。



疾病津贴

- 按连续性合约受雇的雇员，在最初受雇的 12 个月内，每服务满 1 个月，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。
- 雇员如已累积足够的有薪病假，而病假不少于连续 4 天并能出示：(i) 适当的医生证明书^{注一}；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^{注二}，便可在病假期间享有疾病津贴。每日疾病津贴相等于雇员的每日平均工资的五分之四。（见附录）
- 疾病津贴须不迟于正常发薪日支付给雇员。
- 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。

职业保障

- 除因雇员触犯严重过失而被即时解雇外，雇主不可解雇正在放取有薪病假的雇员。
- 雇主如违反上述规定，即属违法，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，支付有关不当地解雇放取病假的雇员所涉及的解雇补偿给雇员。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」的补偿申索。（见下文「雇佣保障」部分）

注一 怀孕雇员因产前检查、产后治疗或流产而缺勤的日子，如有医生证明书，可作病假计算（就 2020 年 12 月 11 日或以后进行的产前检查，除了医生证明书外，雇员亦可出示到诊证明书）。在这些情况下，雇员如已累积足够的有薪病假，每一天病假均可享有疾病津贴。

注二 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。

生育保障

- 女性雇员在产假开始前已按连续性合约受雇，并给予雇主怀孕通知，便可享有：
 - ▶ 连续 14^{注三} 星期产假；
 - ▶ 若分娩日期较预产期迟，一段相等于延迟日数的额外假期；
 - ▶ 如因怀孕或分娩引致疾病或不能工作，额外最多 4 星期的休假。
- 如雇主同意，雇员可选择在预产期前 2 至 4 星期开始放产假。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。
- 雇员在所订定的产假开始前已按连续性合约受雇满 40 星期，并已给予雇主怀孕及准备放取产假的通知，雇主须支付 14^{注四} 个星期产假薪酬给雇员。每日产假薪酬相等于雇员的每日平均工资的五分之四（见附录）。第 11 个至第 14 个星期的四个星期产假薪酬上限为 80,000 元。
- 雇主须在正常发薪日支付产假薪酬给雇员。
- 雇主在正常发薪期支付所有产假薪酬后，可透过报销形式向政府申领发还^{注五}《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，详情请浏览「发还易」网站：www.rmlps.gov.hk。
- 如雇主提出要求，雇员须递交医生证明书说明其预产期。
- ➔ 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。



注三 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。

注四 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。

注五 「发还产假薪酬计划」是一项政府行政计划。

职业保障

- 除因雇员触犯严重过失而被即时解雇外，雇主不可解雇按连续性合约受雇并已向雇主发出怀孕通知的雇员。
- ➔ 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，支付有关不当解雇怀孕雇员所涉及的解雇补偿给雇员。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」的补偿申索。（见下文「雇佣保障」部分）
- 雇主不得指派粗重、危险或有害的工作给怀孕雇员。
- ➔ 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。



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^{注六} 天侍产假：

1. 为初生婴儿的父亲^{注七}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。

注六 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。

注七 《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。

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^{注八}。
- 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，说明：
 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。

* 删去不适用者

（雇员签名）

日期

- 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^{注九}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。



注八 法例无规定须提早多久作出此项通知。

注九 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。

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。
- 每日侍产假薪酬相等于雇员的每日平均工资的五分之四。（见附录）

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。

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：

- 雇员须提供证明产下婴儿的医生证明书^{注十}。
- 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）。

^{注十} 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。

书面陈述样本

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

* 删去不适用者

（雇员签名）

日期

支付待产假薪酬的时限

- 如雇员在放取待产假当日或之前，已向雇主提供所需文件，雇主须于以下日子或之前，向雇员支付待产假薪酬：
 1. 雇员在该待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。
 - 如雇员在放取待产假之后，才向雇主提供所需文件，雇主须于以下日子或之前，向雇员支付待产假薪酬：
 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。
- ➔ 雇主如没有给予合格雇员待产假或支付待产假薪酬，可被检控，一经定罪，最高可被罚款 5 万元。

其他注意事项

雇主及雇员应留意，在处理或申请待产假及待产假薪酬时，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待产假及已获支付的待产假薪酬的详情。

年终酬金

- 如雇佣合约内订明雇员可享有年终酬金，雇员按连续性合约受雇满整个酬金期，则可获发年终酬金。
- 年终酬金的款额为雇佣合约内双方指定的款额。如果没有指定款额，则相等于雇员的每月平均工资。（见附录）
- 雇员在一个酬金期内按连续性合约受雇不少于 3 个月（但并不包括首 3 个月的试用期），如符合以下条件，可按比例获部分年终酬金：
 - ▶ 酬金期满后仍然受雇；或
 - ▶ 被雇主解雇（不包括犯严重过失被即时解雇）。
- 支付日期

情况	支付日期
雇佣合约内有指定的支付日期	该指定日期
如雇佣合约内没有指定的支付日期	酬金期满当日或到期后 7 天内
雇员在酬金期届满前被解雇，而雇主须支付部分年终酬金	合约终止当日或 7 天内支付
年终酬金须按照雇主获得的利润计算	完成结算利润当日或 7 天内支付

- ➔ 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。



终止雇佣合约

- 雇主或雇员须给予对方适当的通知期或代通知金以终止雇佣合约。所需的通知期或代通知金如下：

雇佣情况			通知期	代通知金
在试用期内	试用期的首个月		无需通知期	无需代通知金
	试用期内的第一个月后	雇佣合约有明确规定	依照合约订明的通知期，但不少于 7 天	如通知期是以日或星期为单位： =「每日平均工资」×「通知期内通常须付给雇员工资的日数」（见附录）
		雇佣合约无明确规定	不少于 7 天通知	
无试用期 / 完成试用期的连续性合约 *	雇佣合约有明确规定		依照合约订明的通知期，但不少于 7 天	如通知期是以月为单位： =「每月平均工资」×「通知期的月数」（见附录）
	雇佣合约无明确规定		不少于 1 个月通知	

* 无试用期 / 完成试用期的非连续性合约，所需的通知期为议定的期限。

- 在终止雇佣合约时，雇主应支付的解雇补偿一般包括未发放的工资、代通知金（如适用）、年假薪酬、年终酬金、长期服务金或遣散费（如适用）及其他雇佣合约内列明的款项。除遣散费外，雇主必须在雇佣合约终止后 7 天内支付雇员应得的解雇补偿。遣散费的支付期限则为雇主接获雇员所发出的追讨遣散费通知书后 2 个月内。
- 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。



长期服务金

- 雇员按连续性合约受雇不少于 5 年，并符合下列其中一项条件，可享有长期服务金：
 - ▶ 被雇主解雇（但并不是因裁员或犯严重过失而被即时解雇）；
 - ▶ 在固定期限的合约期满后不获续约；
 - ▶ 在职期间死亡；
 - ▶ 获发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；或
 - ▶ 65 岁或以上辞职。
- 雇主须在雇佣合约终止后 7 天内支付长期服务金给雇员，支付给已故雇员的家属的期限则另有规定。
- 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。
- 若雇主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。



遣散费

- 雇员按连续性合约受雇不少于 24 个月，并符合下列其中一项条件，可享有遣散费：
 - ▶ 因裁员而遭解雇；
 - ▶ 在固定期限的合约期满后，因裁员而不获续约；或
 - ▶ 遭停工。
- 雇主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。
- ➔ 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、遣散费的计算方法

月薪雇员	$(\text{最后 1 个月全月工资} * \times 2/3) ^{\#}$ $\times \text{可追溯的服务年资}$
日薪或件薪雇员	$(\text{雇员最后工作的 30 个正常工作日中由雇员选任何 18 天工资} *) ^{\#} \times \text{可追溯的服务年资}$

* 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。）

[#] 以 \$22,500 的三分之二（即 \$15,000）为上限。



雇佣保障

- 雇员在下列情况下可向雇主提出雇佣保障的补偿申索：
 - ▶ 不合理解雇（雇员须按连续性合约受雇不少于 24 个月）；
 - ▶ 不合理更改雇佣合约条款（雇员须按连续性合约受雇）；
 - ▶ 不合理及不合法解雇。
- 雇主如非根据下列任何一项正当理由解雇雇员或更改雇佣合约条款，便属不合理：
 - ▶ 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；
 - ▶ 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「疾病津贴」）
- 雇佣保障的补偿包括复职或再次聘用、终止雇佣金及补偿金。（补偿金只适用于不合理及不合法解雇）

* 详情请参阅《雇佣条例简明指南》第十章。



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

- 若雇主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*，可被检控，一经定罪，最高可被罚款 35 万元及监禁 3 年。
- 有关条款适用于 2010 年 10 月 29 日当日或之后作出的裁决。

* 详情请参阅《雇佣条例简明指南》第十三章。

附录

- 用以计算假日薪酬、年假薪酬、疾病津贴、产假薪酬、侍产假薪酬、代通知金及年终酬金的每日平均工资或每月平均工资，是指雇员在下列「指明日期」前12个月内^{注十一}所赚取的每日或每月平均工资。如雇员的受雇期不足12个月，则以该段较短期间计算：

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	一天	病假当天
	连续多于一天	病假首天
产假薪酬	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
代通知金	-	发出终止合约通知的日期 ^{注十二}
年终酬金 ^{注十三}	-	到期支付日

- 在计算平均工资时，须剔除 (i) 雇员未获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，以及雇员未获提供工作的任何正常工作日；连同 (ii) 就该期间已获取的款项。

注十一 「月」是指「公历月」。

注十二 如没有预先发出终止合约通知，则为「终止合约的日期」。

注十三 适用于合约内没有指定年终酬金款额的情况。

查询热线：**2717 1771**

（此热线由「1823」接听）

劳工处网站：**www.labour.gov.hk**

