《僱傭條例》及良好人事管理專題漫畫特輯

II



勞工處
Labour Department

查詢熱線：2717 1771
www.labour.gov.hk

目錄

僱傭條例

簽訂書面僱傭合約 條款清晰雙方得益 1
準時支付工資 2
僱傭模式種類多 勞工權益知清楚 3
休息日、法定假日及有薪年假 4
(包括新增的法定假日)
法定侍產假 5
年終酬金 6
終止僱傭合約 7
遣散費及長期服務金 8
工作形式雙方定 辨清身分保權益 9

良好人事管理

優於法例僱員福利 10
僱員為本 勞資雙贏的措施 11
靈活工作安排 12
締造家庭友善工作間 13
長者友善僱傭措施 14
惡劣天氣及「極端情況」下工作安排 15
勞資互諒 共渡時艱 16
推動三方協作 促進勞資溝通 17

簽訂書面僱傭合約
條款清晰雙方得益



僱主應以合理和公平的原則訂立僱傭合約條款。根據《僱傭條例》，僱傭合約可以書面或口頭方式訂立，兩者均受有關條例的保障。不過，訂立書面合約有很多好處，包括清楚列出僱傭條件、可隨時參閱，以及減少不必要的勞資糾紛等。僱主必須按《僱傭條例》的規定，在雙方簽署書面合約後，即時給予僱員一份副本。想了解詳情，請參閱勞工處印製的《使用書面僱傭合約》小冊子，內附「僱傭合約樣本」以供參考。

《使用書面僱傭合約》

準時支付工資



根據《僱傭條例》，工資在工資期最後一天完結時即到期支付，僱主必須盡快支付所有工資給僱員，在任何情況下不得遲於工資期屆滿後七天。僱員如果超過一個月仍未獲發已到期的工資，可視為其僱傭合約已被僱主終止，僱主須支付僱員解僱代通知金及其他解僱賠償。想知更多有關工資的保障，請參閱勞工處印製的《僱主精明盡責　出糧依時守法》及《工資權益　僱員要識》小冊子。

《僱主精明盡責 出糧依時守法》

《工資權益 僱員要識》

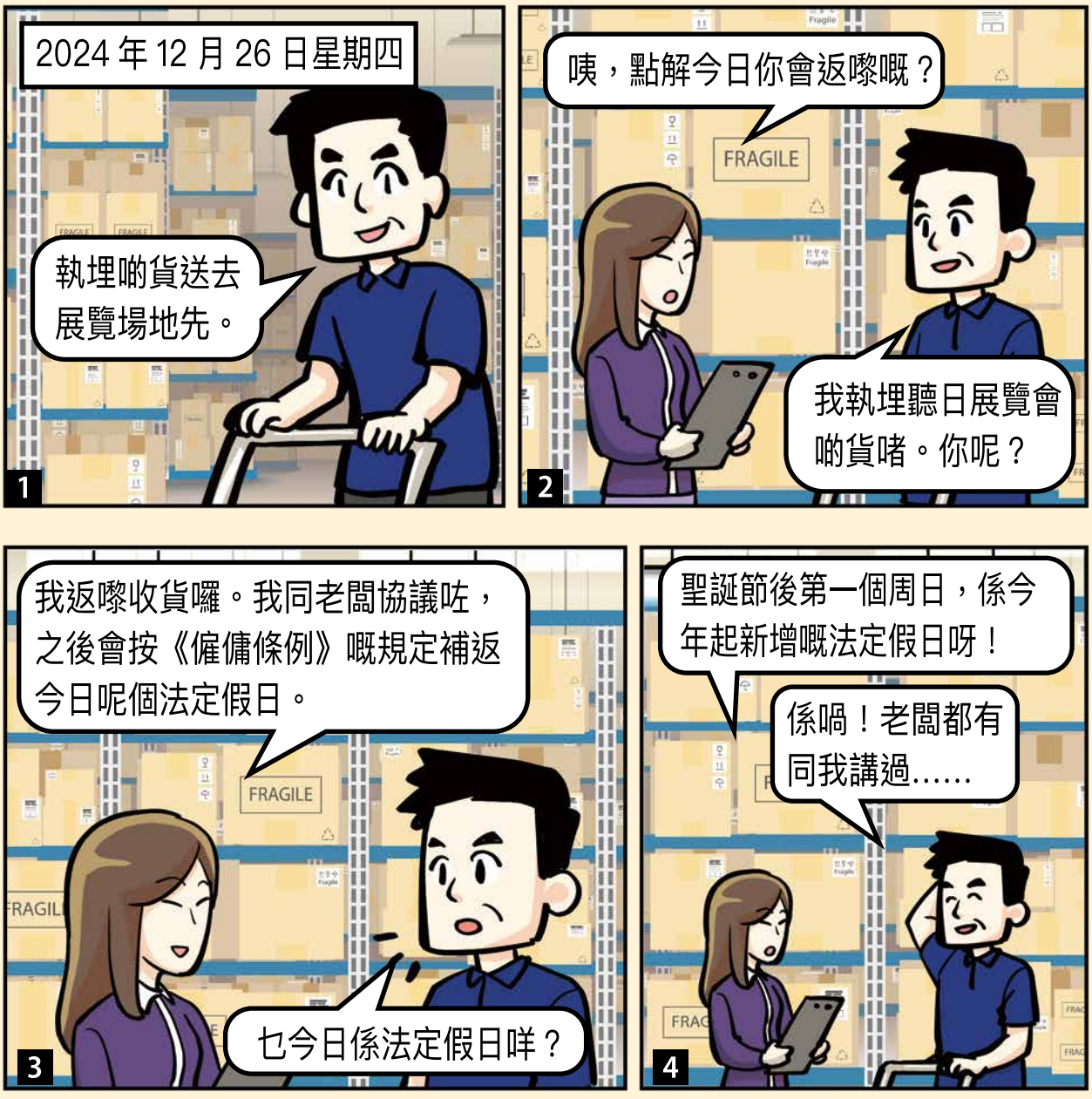
僱傭模式種類多 勞工權益知清楚



僱主會因應業務運作需要或擴大招聘空間，採取富彈性的模式聘用部分僱員，例如工時較短的兼職等；部分求職人士亦會基於進修或照顧家庭等不同原因，樂於選擇一些能配合自己時間和生活安排的工作。所有僱員，無論是擔任全職或兼職、長工或散工、臨時工，替工或是以件計酬的工作等，不論名稱，均受勞工法例所保障。想了解詳情，請參閱勞工處印製的《僱傭模式種類多勞工權益知清楚》小冊子。

《僱傭模式種類多勞工權益知清楚》

休息日、法定假日及有薪年假（包括新增的法定假日）



僱員在《僱傭條例》下享有法定假日、休息日及有薪年假的權利。根據《僱傭條例》，不論服務年資的長短，所有僱員均可享有法定假日，如按連續性合約受僱滿三個月，更可享有假日薪酬。由2024年開始，聖誕節後第一個周日新增為法定假日。此外，按連續性合約受僱的僱員，每七天可享有不少於一天休息日。另外，僱員如按連續性合約受僱滿12個月，可按受僱年資享有7至14天的有薪年假。想知更多，請參閱勞工處印製的《僱傭條例簡明指南》。

《僱傭條例簡明指南》第4章

法定侍產假



男性僱員如（1）在緊接放取侍產假的日子前，已按連續性合約受僱不少於40個星期；及（2）在放取首天侍產假後的12個月內或停止受僱後6個月內（如已停止受僱），向僱主提供所需文件，便可享有侍產假薪酬。僱員需提供嬰兒的出生證明書（適用於在香港出生的嬰兒）或由香港以外地方的主管當局發出的嬰兒出生證明書（適用於在香港以外地方出生的嬰兒）。想知更多男性僱員的侍產假福利，請參閱勞工處印製的《僱傭條例簡明指南》。

《僱傭條例簡明指南》第7章

年終酬金



根據《僱傭條例》，有關年終酬金的規定適用於按連續性合約受僱，而僱傭合約內（包括口頭或書面、明言或暗示）訂明可享有年終酬金的僱員。年終酬金是指根據僱傭合約訂明每年發放的酬金，包括雙糧、第13個月糧、年尾花紅等，但不包括屬賞贈性質或隨僱主酌情發放的款項。酬金期應根據僱傭合約內指明的期間，如果沒有指定，則以農曆年度計算。如符合《僱傭條例》的規定，僱員在一個酬金期內按照連續性合約受僱不少於三個月，可按比例獲部分年終酬金。想了解更多資訊，請參閱勞工處印製的《僱傭條例簡明指南》。

《僱傭條例簡明指南》第8章

終止僱傭合約



根據《僱傭條例》，僱主或僱員在終止僱傭合約時，須按照《僱傭條例》及僱傭合約所訂明的通知期，給予對方適當的通知。如未能給予所需的通知，則須支付代通知金。此外，在終止僱傭合約時，僱主須盡快支付僱員應得的所有款項。終止僱傭合約的款項一般包括：

- 任何未發放的工資；
- 代通知金（如適用）；
- 工資代替任何未發放的年假，及該假期年按比例的年假薪酬；
- 任何未發放的年終酬金，及該酬金期內按比例的年終酬金；
- 長期服務金或遣散費（如適用）；
- 其他僱傭合約內列明的款項，例如按年資支付的酬金或公積金等。

除遣散費外，僱主最遲要在合約終止日後七天內支付有關終止僱傭合約的款項。想了解更多，請參閱勞工處印製的《僱傭條例簡明指南》。

《僱傭條例簡明指南》第9章

遣散費及長期服務金



根據《僱傭條例》，只要僱員按連續性合約受僱不少於24個月，並因裁員而遭解僱、在固定期限的僱傭合約期滿後因裁員而不獲續約、或遭停工，即可享有遣散費。另一方面，如僱員按連續性合約受僱不少於5年而遭解僱（但並非因犯嚴重過失而遭即時解僱或因裁員而遭解僱）、在固定期限的僱傭合約期滿後不獲續約、在職期間死亡、僱員因健康理由而辭職，或65歲或以上的僱員辭職，則可享有長期服務金。惟僱員在同一時間，只可享有遣散費或長期服務金的補償。想了解詳情，請參閱《僱傭條例簡明指南》小冊子。

《僱傭條例簡明指南》第 11章

工作形式雙方定
辨清身分保權益



大家在訂定合約或合作模式前，必須仔細了解彼此合作的性質，辨清自己屬於僱員還是自僱人士的身分，避免將來有任何誤會或爭拗。如雙方考慮訂立自僱人士的合約或由僱員身分轉為自僱人士身分，須事先審慎評估利弊。

如僱員不同意，僱主不可以單方面將僱員轉為自僱人士。如果雙方實質上存有僱傭關係，即使僱主聲稱僱員為自僱人士，甚或僱員在合約中被稱為自僱人士，僱主仍必須履行他在有關勞工法例下的責任。想了解詳情，請參閱勞工處印製的《工作形式雙方定 辨清身分保權益》小冊子。

《工作形式雙方定 辨清身分保權益》

優於法例僱員福利



人力資源是企業其中一項重要資產。作為良好人事管理的其中一個範疇，僱主可以給予僱員優於法例的僱員福利，包括按僱員需要給予特別假期、各項津貼如進修津貼，以及醫療保險等。僱主採納以僱員為本的良好人事管理方法，有助激勵員工士氣、提升他們對企業的向心力，引導他們對企業作出更多貢獻，為企業的發展奠定穩固的基礎。

《良好人事管理及家庭友善僱傭措施錦囊》

僱員爲本　勞資雙贏的措施



僱主推行以僱員為本的措施，能紓緩僱員同時兼顧工作及照顧家庭的壓力，僱員可全心工作，工作表現和生產力自然會提升，達致勞資雙贏。企業推行良好的人事管理措施，不但能建立正面形象，而且能增加僱員對企業的歸屬感，流失率亦會因此而降低，減低企業在招聘和培訓方面的支出。想了解詳情，請參閱勞工處印製的《家庭友善工作間》小冊子。

《家庭友善工作間》

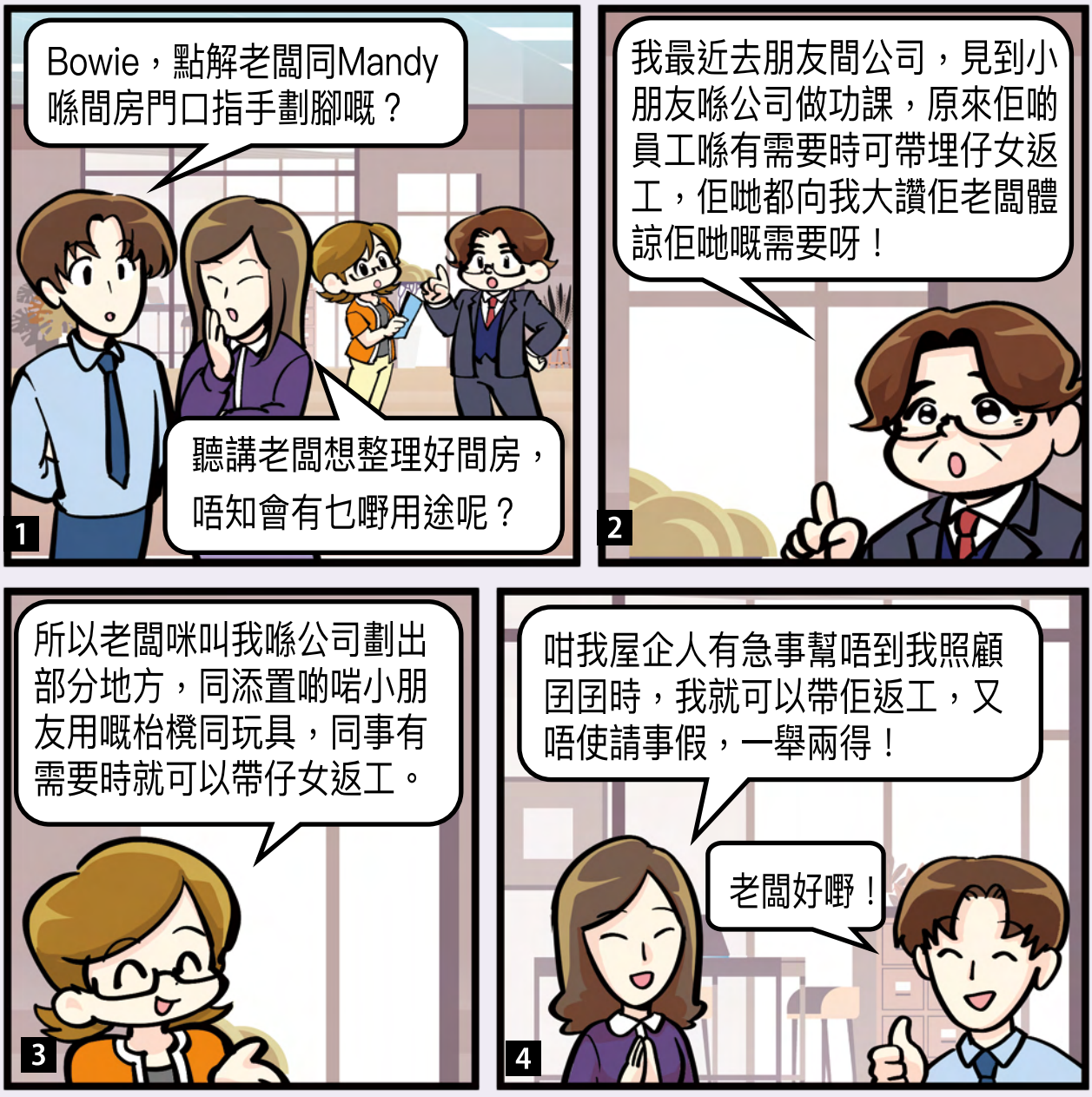
靈活工作安排



隨着社會不斷進步及科技急速發展，工作的模式及形態變得多樣化，愈來愈多僱主實施靈活的工作安排——彈性工作時間、較短工作周、遙距工作及「混合工作模式」等，以切合企業與員工的需要。僱主採納「以僱員為本」的良好人事管理及家庭友善措施，包括訂立靈活工作安排，不但可協助僱員平衡工作和家庭／個人生活，亦有助提升員工的士氣和效率，從而加強企業的生產力及競爭優勢。想了解詳情，請參閱《工作安排更靈活 勞資雙贏更和諧》小冊子。

《工作安排更靈活 勞資雙贏更和諧》小冊子

締造家庭友善工作間



為僱員提供生活上的支援，是家庭友善僱傭措施之一。對育有幼兒的僱員，如僱主能提供托兒服務，或容許僱員有需要時帶同子女上班，有助紓緩他們照顧幼兒及學童的壓力。

僱主可根據機構的規模，提供不同程度的支援，例如規劃出部分地方並購置供兒童使用的桌椅和玩具，讓他們做功課和玩耍，僱員同時亦可安心地工作。

想知更多資訊？請參閱勞工處印製的《家庭友善工作間》小冊子。

《家庭友善工作間》

長者友善僱傭措施



年長僱員具豐富的工作經驗和專業知識，對工作有承擔及忠誠可靠，既可為企業提供勞動力，又可協助帶領及指導年輕及新入職員工，為企業帶來很多好處。長者友善僱傭措施包括：

- 因應他們的能力、專長和需要編排合適的工作崗位；
- 提供彈性工作安排；
- 給予培訓及再培訓的機會，讓他們學習新知識以配合社會、科技和行業發展；及
- 重視他們的知識、經驗和技能，包括提供合理的薪酬待遇，給予他們發揮的機會。

想知更多，請參閱勞工處印製的《共建銀齡友善職場》小冊子。

《共建銀齡友善職場》小冊子

惡劣天氣及「極端情況」下工作安排



僱主必須盡早與僱員訂明有關熱帶氣旋、暴雨或「極端情況」，以及其他惡劣天氣下合理而切實可行的工作安排，包括上班、下班、復工及在家工作（如適用）等，並在過程中諮詢員工及讓他們參與制定有關工作安排及應變措施，避免不必要的誤解、爭拗和混亂。雙方協定有關安排不但可以保障僱員安全和機構運作順暢，更有助維持良好的勞資關係。想了解詳情，請參閱勞工處印製的《惡劣天氣及「極端情況」下工作守則》。

《惡劣天氣及「極端情況」下工作守則》

勞資互諒 共渡時艱



面對經營困難，僱主可以先考慮採納一些降低營運成本及增加收入的措施，例如精簡辦公室程序及研發新產品或發掘新市場。根據《僱傭條例》，僱主不可以單方面更改僱傭合約條款，所以當無可避免要實施減薪前要得到僱員的同意，並應與僱員商討並提供不同方案，例如減少部分福利，以降低減薪幅度。僱員亦應了解清楚有關方案，並要慎重考慮是否接受。若別無選擇，僱主考慮裁員時，須確保僱員可得的終止合約補償，不低於《僱傭條例》和僱傭合約所賦予的權益。想了解更多資訊，請參閱勞工處印製的《僱傭條例簡明指南》及《僱主與僱員指引 — 如何處理減薪及裁員》小冊子 。

《僱傭條例簡明指南》

《僱主與僱員指引-如何處理減薪及裁員》

推動三方協作
促進勞資溝通



政府、僱員及僱主代表一直透過勞工顧問委員會，通過三方協作，共同討論及協商以促進和諧勞資關係及改善僱員的權益及福利。而在企業層面，僱主可採取以下步驟，在企業內建立有效的勞資協作機制：

1. 檢討現有的溝通政策及渠道；
2. 找出現行溝通渠道的問題癥結；
3. 因應企業的管理哲學、機構文化、組織架構、業務性質、員工人數和想法，構思其他方法，改善現行的溝通渠道或設立新機制；
4. 持續監察和評估溝通制度／協商機制的成效，作出改善，達到更佳效果。

想了解詳情，請參閱勞工處編製的《勞資協作指引》。

《勞資協作指引》