編寫僱傭合約須知

一般注意事項

- 勞資雙方可自行訂立合適的僱傭條款及條件，不過，有關條款必須符合《僱傭條例》及《最低工資條例》的規定。

- 根據《僱傭條例》，如僱主與僱員訂立書面僱傭合約，僱主必須將一份合約副本給予僱員保存。此外，僱主如欲修改僱傭合約條款，應先徵詢僱員的意見，並取得他們的同意後，才可作出更改。

- 任何僱傭合約的條款，如有終止或減少《僱傭條例》或《最低工資條例》所賦予僱員的權利、利益或保障的含意，即屬無效。

- 有關《僱傭條例》的主要條文，可參考勞工處出版的《僱傭條例簡明指南》。如欲了解《最低工資條例》，可參閱勞工處出版有關《最低工資條例》的單張及參考指引。

- 在擬訂僱傭合約時，可參閱勞工處編印的《使用書面僱傭合約》，及小冊子內的「僱傭合約樣本」。有關小冊子及樣本亦可於勞工處網頁下載。

- 本須知以淺白的文字，簡述編寫僱傭合約的要點。有關對《僱傭條例》（第 57 章）及《最低工資條例》（第 608 章）的詮釋，應以法例原文為依歸。

「僱傭合約樣本」條款註釋

5. 工作時間

■ 如僱員屬法定最低工資適用的僱員及須就工資期支付的工資少於《最低工資條例》內附表 3 指明的款額，僱主便須備存該僱員於該工資期的總工作時數紀錄 (不足一小時亦須計算在內)。

[《僱傭條例》第 49A 條]

6. 用膳時間

■ 如僱員在用膳時間也同時處於《最低工資條例》工作時數所指的情況，該用膳時間便屬於計算最低工資的工作時數。

7. 休息日

■ 凡按連續性合約[註1]受僱的僱員，每 7 天可享有不少於 1 天休息日。

[《僱傭條例》第 17 條]

8. 工資

■ 僱主須在工資期最後一天完結時支付工資，在任何情況下不得遲於工資期屆滿後 7 天。

[《僱傭條例》第 23 條]

註1：僱員如符合以下條件，他便屬根據「連續性合約」受僱：

1. 僱員連續受僱於同一僱主四星期或以上；及
2. 僱員的工作時數符合以下其中一項條件：
   (i) 他每星期最少工作17小時；或
   (ii)（當他在某一星期工作少於17小時）他在該星期及其緊接過去三星期組成的四星期期間[1]工作不少於68小時[2]。

[1]僱員在此四星期期間受僱於有關僱主。

[2]有關條文載於《2025年僱傭（修訂）條例》，並由2026年1月18日起適用。在此日期前的僱傭期，僱員仍須連續受僱於同一僱主四星期或以上，每星期最少工作18小時才符合「連續性合約」規定。

- 根據《最低工資條例》，僱員在任何工資期的工資，不得低於他於該工資期的總工作時數，乘以法定最低工資的水平。

9. 超時工作補償

- 僱主及僱員可按不同行業及職業的運作情況，就超時工作補償條款擬定雙方同意的內容。

- 符合《最低工資條例》下「工作時數」定義的超時工作時數，或是按照僱傭合約或僱傭雙方的協議被視為工作時數的超時工作時數，在計算工資期的最低工資款額時，有關超時工作時數亦須包括在內。

10. 假期

- 所有僱員，不論服務年資的長短及工作時數，均可享有法定假日。僱員在根據連續性合約受僱滿 3 個月後，可享有有薪法定假日。

[《僱傭條例》第 39 及 40 條]

11. 有薪年假

- 按連續性合約受僱不少於 12 個月的僱員可享有有薪年假。年假的日數由 7 天至 14 天不等，視乎該僱員受僱年期而定。

- 按《僱傭條例》發放的有薪年假，僱主須於有關假期年屆滿後 12 個月內讓僱員放取。

- 年假是僱員根據《僱傭條例》有權享有的休息日、法定假日、 產假及侍產假以外另獲給予的假期。

[《僱傭條例》第 41AA 條]

- 在合約終止時，僱員如在該假期年度內已根據連續性合約受僱不少於 3 個月，可享有按比例計算的年假薪酬；但因該僱員嚴重行為不當而被即時解僱的情況除外。

[《僱傭條例》第 41D 條]

- 只要不少於《僱傭條例》第 41AA 條的規定，僱主可按照公司的規定給予僱員年假。在這情況下，請在僱傭合約上列明給予個別僱員的年假日數。

12. 產假薪酬

- 女性僱員只要在產假開始前按連續性合約受僱，並給予僱主懷孕及準備放取產假的通知，便可享有連續 14[註2]星期的產假。

[《僱傭條例》第 12 條]

- 女性僱員如符合以下條件，便可享有產假薪酬：

(a) 在所訂定的產假開始前已按連續性合約受僱滿 40 星期；

(b) 給予僱主懷孕及準備放取產假的通知；及

(c) 如僱主有提出要求，已向僱主遞交醫生證明書說明其預產期。

[《僱傭條例》第 14 條]

註2：合資格僱員如在 2020 年 12 月 11 日之前分娩，可享有連續 10 星期的產假。

13. 侍產假薪酬

■ 男性僱員如符合以下條件，便可就其配偶／伴侶每次分娩享有 5 天侍產假：

(a) 為初生嬰兒的父親或有嬰兒即將出生 ；

(b) 按連續性合約受僱 ； 及

(c) 已按法例的規定通知僱主。

[《僱傭條例》第 15E 條]

■ 男性僱員如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，並向僱主提供所需文件，便可享有侍產假薪酬。

[《僱傭條例》第 15H 條]

14. 疾病津貼

■ 僱員按連續性合約受僱，在第一年內每服務滿 1 個月，便可累積 2 天有薪病假；由第二年起，每服務滿 1 個月可累積 4 天。最多可累積至 120 天。

■ 僱員在下列情況下，有權獲得疾病津貼:

(a) 病假不少於連續 4 天（除懷孕僱員因產前檢查、產後治療或流產而缺勤，在這些情況下，如符合下述的規定，每一天病假均可享有疾病津貼）；

(b) 僱員已累積足夠的有薪病假；及

(c) 僱員能夠出示：

(i) 適當的醫生證明書（就產前檢查而言，除了醫生證明書外，僱員亦可出示到診證明書[註3]）；或

(ii) 就因遵守按第 599 章《預防及控制疾病條例》施加的指定防疫規定的活動限制要求而缺勤，僱員須出示有關要求的證明[註4]。

[《僱傭條例》第 33 條及附表 12]

15. 終止僱傭合約

- 凡連續性合約列明沒有試用期，或在試用期之後，終止合約的議定通知期不得少於 7 天。如僱傭合約沒有訂明所需的通知期，則通知期不得少於 1 個月。

[《僱傭條例》第 6(2)(a)，(b)及(c)條]

- 僱傭合約內如有列明試用期，在試用期內首個月無需通知期。 在試用期的第一個月後，如合約有規定，須依照合約訂明的通知期，但不少於 7 天；如合約沒有規定，通知期也不得少於 7 天。

[《僱傭條例》第 6(3)(a), (b) 及 6(3A)(a), (b)條]

註3： 到診證明書不適用於在 2020 年 12 月 11 日之前進行的產前檢查。

註4： 適用於 2022 年 6 月 17 日或之後僱員因遵守活動限制要求而缺勤所放取的病假，而施行活動限制要求的指定防疫規定訂明於《僱傭條例》附表 12 的第 1 部。有關要求的證明是指政府發出的書面或電子形式文件，或電子數據。相關證明須顯示僱員姓名或足以識辨僱員身分的資料、活動限制要求的種類，及該限制有效期的開始及結束日期。

16. 年終酬金

- 《僱傭條例》沒有明文規定僱主必須支付年終酬金，包括雙糧及花紅。但如按連續性合約受僱，而合約包括這條款，僱員便可享有年終酬金。

- 如年終酬金屬賞贈性質或隨僱主酌情付給的，則必須在合約內明確註明。

[《僱傭條例》第 11AA 及 11B 條]

- 凡僱員在酬金期內，根據連續性合約受僱不少於 3 個月，均可享有按比例計算的年終酬金；惟該僱員如因嚴重行為不當而被即時解僱， 或在酬金期內辭職則除外。

- 如有試用期，在計算僱員是否可享有按比例計算的年終酬金時，並不包括首 3 個月的試用期。

[《僱傭條例》第 11F 條]

17. 強制性公積金計劃

- 有關強制性公積金計劃的規定，可參閱《強制性公積金計劃條例》或強制性公積金計劃管理局網頁（www.mpfa.org.hk），亦可致電該局熱線 2918 0102 查詢。

18. 在熱帶氣旋、暴雨警告或「極端情況」生效期間當值

- 僱主應預先訂明有關熱帶氣旋、暴雨警告或「極端情況」生效期間的工作安排和應變措施，並向僱員清楚說明。僱主在制定有關的工作安排時，可參考勞工處編印的《惡劣天氣及「極端情況」下工作守則》。

- 僱主應盡量將在惡劣天氣或「極端情況」下返回工作地點當值的人數減至最少。在可行的情況下，僱主應向須在八號熱帶氣旋警告信號或更高信號、黑色暴雨警告信號或「極端情況」生效期間，往返工作地點的僱員，提供接送服務；如未能提供，應向僱員發放特別交通津貼。

查詢

查詢熱線：
2717 1771（此熱線由「1823」接聽）

勞工處網頁：
www.labour.gov.hk

親臨勞資關係科各分區辦事處：
www.labour.gov.hk/tc/tele/lr1.htm