

# 建造業勞資同心保權益 – 僱員篇

## 目 錄

	頁數
• 同心保權益 勞資齊努力	3
• 準時發薪 勞資開心	5
• 簽合約 存紀錄	6
• 辨身份 免爭拗	7
• 增認識 保權益 勞資齊努力	9
• 強積金行業計劃簡介	11
• 附錄一：法定假日	15
• 附錄二：查詢	16
• 工資、工時及出勤紀錄表格	17
• 僱傭合約樣本	18

## 同心保權益 勞資齊努力

建造業是本港經濟的主要行業，多年來不斷為建設香港成為國際大都會作出重大貢獻，亦為社會提供了不少就業機會。

為促進業內勞資和諧，勞工處的建造業三方小組一直積極就業界共同關注的事宜進行討論，並鼓勵業內勞資雙方共同努力，履行法定責任及採納良好人事管理措施，以保障彼此的權益。為此，三方小組分別為僱主和僱員編印小冊子作參考。

此「僱員篇」小冊子將成員認同的良好人事管理及**僱員**須注意的要點臚列，其中包括：

- 認識你在法例下的權益及履行有關的責任。
- 提示僱主與你簽訂書面僱傭合約。
- 填寫及要求你的僱主或他的代表核實你的工資、工時及出勤紀錄，並妥善保存這些資料。

小冊子扼要地介紹僱員在《僱傭條例》及《最低工資條例》下的權益、《強制性公積金計劃條例》下的行業計劃的特點及有關的供款規定，以及分辨「僱主」、「僱員」和「自僱人士」的重要性。並附以「僱傭合約樣本」和「工資、工時及出勤紀錄表格」，供業界僱主與僱員參考和使用。本小冊子以淺白文字簡述法例重點，其條文的詮釋，應以有關法例原文為依歸。

在撰寫這本小冊子時，我們得到建造業三方小組商會及工會成員的支持及提供寶貴意見，現謹此向他們致謝。

建造業三方小組成員如下（排名以機構名稱筆劃序）：

#### 商會

香港建造商會有限公司  
香港建築扎鐵商會有限公司  
香港建築業協會  
香港建築業承建商聯會有限公司  
香港機電工程商聯會

#### 工會

建築地盤職工總會  
香港坭水建築業職工會  
香港建造業扎鐵職工會  
香港建造業總工會  
香港喉管從業員總會  
香港裝修及屋宇維修從業員協會  
香港機電業工會聯合會  
港九木匠總工會  
港九油漆業總工會  
港九電器工程電業器材職工會  
紮鐵業團結工會

## 準時發薪 勞資開心

### 工資保障

- 《僱傭條例》規定，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。在任何情況下，都不應遲過工資期屆滿或僱傭合約終止後 7 天。
- 僱主如故意及無合理辯解而不依時支付工資給僱員，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 35 萬元及監禁 3 年。
- 建造業的僱員如被直屬僱主（判頭）拖欠工資，可根據《僱傭條例》要求總承判商、前判次承判商或前判指定次承判商（俗稱大判），以墊支方式代償工資，但以欠薪期間最初的 2 個月工資為限。
- 僱員須於工資到期後 60 天內，以書面通知大判。
- 大判所支付的欠薪可被視為該判頭拖欠大判的債務，並可循民事錢債程序追討該判頭。

### 良好人事管理要點

按時發薪給僱員是僱主的法定責任，亦是維持良好勞資關係的基本原則，要達致這個目標，三方小組成員建議：

**僱員** – 如被拖欠工資，應注意：

- 立即通知地盤總承判商及地盤負責人，或有關地盤的勞資關係主任（如適用）。
- 盡快到工作地點就近的勞工處勞資關係科分區辦事處（見附錄二）投訴。
- 如欲根據《僱傭條例》要求大判以墊支方式代償工資，僱員須於工資到期後 60 天內，以書面通知大判。
- 盡力協助勞工處檢控違例的僱主，包括出任控方證人。
- 不要簽署不實的工資、工時或出勤紀錄。

## 僱主 –

- 必須依法準時發薪給僱員。
- 不可要求僱員簽署不實的工資、工時或出勤紀錄。

## 簽合約 存紀錄

- 僱主在聘用員工時，不論性質為長工、散工、幫工或替工，都應與他們訂立書面僱傭合約和妥善保存工資、工時及出勤紀錄，這樣可以：
  - 保障雙方的權益。
  - 確保員工能清楚明白僱傭條件。
  - 提醒勞資雙方履行合約上的責任。
  - 減少不必要的勞資糾紛。
- 勞資雙方可根據個別公司的薪酬及福利制度，自行訂立符合《僱傭條例》的僱傭合約。而《僱傭條例》第70條亦規定，任何僱傭合約條款，如看來會終絕或減少《僱傭條例》所賦予僱員的權利、利益或保障，即屬無效。

## 良好人事管理要點

判頭制度在建造業十分普遍，爭議很多時源於部份判頭與其僱員沒有訂立書面僱傭合約和妥善保存工資、工時及出勤紀錄。為保障雙方的權益，及減少不必要的勞資糾紛，三方小組呼籲：

## 僱員 –

- 提示僱主簽訂書面僱傭合約。（請參考夾附的「僱傭合約樣本」）
- 填寫「工資、工時及出勤紀錄表格」，並要求僱主或其代表簽名核實。（請參考夾附的「工資、工時及出勤紀錄表格」）

- 妥善保存「工資、工時及出勤紀錄表格」。
- 記錄於各工資期內已放取的有薪年假、病假及法定假日。

## 僱主 –

- 與僱員簽訂書面僱傭合約。
- 審核僱員出示的工資、工時及出勤紀錄，並簽名核實。
- 妥善保存員工的工資、工時及出勤紀錄。
- 備存僱員的有薪年假、病假及法定假日紀錄。（請參考勞工處出版的《備存工資和僱傭紀錄》）

## 辨身份 免爭拗

建造業的從業員除了僱員，還有判頭和自僱人士。由於「僱員」、「判頭」或「自僱人士」各有不同的權責，為避免引起不必要的誤會及爭拗，三方小組提醒業界從業員必須辨清身份及注意以下事項：

### 建造業「僱員」、「判頭」和「自僱人士」的分別

- 「僱員」可以享有《僱傭條例》及《僱員補償條例》下的各項權益和保障，例如：法定假日、遣散費/長期服務金及工傷補償等。
- 「判頭」一般會承接公司工程，甚至聘用自己的僱員。「判頭」或「自僱人士」並不享有《僱傭條例》及《僱員補償條例》下的各項權益和保障，他應考慮為工作時發生的意外自行投購有足夠保額的個人意外保險。
- 「判頭」作為僱主，必須為其僱員購買工傷保險，以承擔其在《僱員補償條例》及普通法下的法律責任。
- 「自僱人士」、「判頭」及其僱員都需要為強積金計劃供款。

## 良好人事管理要點

### 從業員 –

- 工程開始前，必須知道自己究竟是「僱員」還是「判頭」或「自僱人士」。

### 僱員 –

- 訂立僱傭合約前，必須清楚誰是自己的僱主。如有需要，可以書面要求僱主提供僱用條件的書面資料。
- 如被要求轉為「判頭」或「自僱人士」，必須審慎地評估所涉及的利弊，因為他可能因此喪失作為僱員的權益。
- 應注意僱主不可以單方面將僱員轉為「判頭」或「自僱人士」，否則僱員可被視為變相解僱，可向僱主追討解僱補償。

### 僱主 –

- 不可以單方面將僱員轉為「判頭」或「自僱人士」，否則有可能被視為變相解僱，僱員有權追討解僱補償。
- 即使僱員被改稱為「判頭」、「三沙」等，但如果他的工作性質及服務條件並無實質改變，法庭可判定他仍是僱員及可享有法例下的各項權益，而僱主仍須履行他在有關法例下的責任。

## 增認識 保權益 勞資齊努力

除了良好人事管理要點外，要保障彼此的權益，勞資雙方均須認識各自在法例下的權益和責任：

### 在《僱傭條例》及《最低工資條例》下，僱員的權益

- 所有《僱傭條例》適用的僱員，無論是長工、臨時工或兼職，亦不論他的工作時數，都可享有下列權益：
  - 工資支付的保障 [見第 5 頁《準時發薪 勞資開心》]；
  - 法定假日的給予 [見附錄(一)]；
  - 職工會會員不受歧視的保障；
  - 遭不合理和不合法解僱時的僱傭保障；
  - 僱主不得指派懷孕僱員擔任粗重、危險或有害工作；及
  - 向僱主索取聘用條件資料等。
- 如僱員是按「連續性合約」受僱，便可享有更多權益，例如休息日、有薪法定假日、有薪年假、疾病津貼、產假、侍產假、僱傭保障、遣散費或長期服務金等。
- 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<sup>1</sup>工作不少於 68 小時<sup>2</sup>。

<sup>1</sup> 僱員在此四星期期間受僱於有關僱主。

<sup>2</sup> 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，按他在該工資期內的總工作時數以平均計算，不得低於法定最低工資的水平。

(如希望進一步了解《僱傭條例》及《最低工資條例》的其他主要條文，可參閱勞工處編印的《僱傭條例簡明指南》及《法定最低工資簡明指引》)

## 強積金行業計劃簡介

行業計劃是特別為飲食業或建造業的臨時僱員（即按日僱用或僱用期少於 60 日）而設的強積金計劃。由於這兩個行業僱員的流動性較高，不少僱員是按日僱用或僱用期少於 60 日的臨時僱員，而且工資通常是按日薪計算，所以強積金制度特別設有行業計劃，以迎合這兩個行業的僱主和僱員的需要。飲食業或建造業的一般僱員（即非臨時僱員）亦可參加計劃，供款計算與其他一般僱員相同。

行業計劃能夠為飲食業和建造業的僱主和僱員帶來方便，例如當臨時僱員在這兩個行業中轉職，只要新舊僱主都是參加同一個行業計劃，就無須因為轉職而轉換計劃及重新開立帳戶。

現在有兩間強積金受託人提供行業計劃，屬於飲食業或建造業的臨時僱員，可以預先在這兩個行業計劃登記開戶，取得兩個計劃的「散工卡」<sup>3</sup>。預先開立兩個行業計劃帳戶的好處，是當僱員轉職的時候，如果新僱主都是參加同一個行業計劃的話，僱員只須向新僱主出示由行業計劃受託人發出的「散工卡」或提供行業計劃帳戶資料，僱主就可以安排供款，不用開立新帳戶，簡單快捷。然而，如果僱員自己沒有預先開戶的話，僱主依然有法定責任，安排僱員加入計劃。

雖然行業計劃是特別為飲食業和建造業而設，但法例並沒有規定這兩個行業的僱主必須參加行業計劃。不過，如果僱主選擇安排臨時僱員參加集成信託計劃，就無法享受行業計劃所提供的便利。

---

<sup>3</sup> 有關臨時僱員申請由行業計劃受託人發出的「散工卡」詳情，可瀏覽強制性公積金計劃管理局網頁：[www.mpfa.org.hk/mpf-system/types-of-mpf-schemes/industry-schemes#CasualEmployees](http://www.mpfa.org.hk/mpf-system/types-of-mpf-schemes/industry-schemes#CasualEmployees)。

行業計劃的供款標準如下：

## 1) 臨時僱員

強積金法例內的「臨時僱員」，是指年滿 18 歲至未滿 65 歲，從事建造業或飲食業，並由僱主按日僱用或僱用期少於 60 日的短期僱員。

### i) 日薪制的臨時僱員

- 行業計劃下，僱主需按供款標準(表一)，為日薪制的臨時僱員計算及作出供款：

表一

供款標準 <sup>4</sup> (以元為單位)			
每日有關入息(\$)	僱主供款額(\$)	僱員供款額(\$)	雙方合共供款額(\$)
低於 280	10	無須供款	10
280 或以上 但低於 350	15	15	30
350 或以上 但低於 450	20	20	40
450 或以上 但低於 550	25	25	50
550 或以上 但低於 650	30	30	60
650 或以上 但低於 750	35	35	70
750 或以上 但低於 850	40	40	80
850 或以上 但低於 950	45	45	90
950 或以上*	50	50	100

\* 這入息組別包含每日最高有關入息水平(即1,000元)及最高供款額(即50元)。如臨時僱員的每日有關入息超過1,000元，僱員及其僱主每日的供款仍各為50元。

<sup>4</sup> 此供款標準並不適用於集成信託計劃。

## ii) 非日薪制的臨時僱員

- 即：以一個期間計算工資（例如周薪或月薪）的臨時僱員。
- 供款<sup>4</sup>是按僱員在糧期內的「平均每日有關入息」來計算。僱主須先計算僱員於糧期內的平均每日有關入息，然後查核供款標準(表一)下所屬入息組別，以確定適用的每日供款額，最後再把每日供款額乘以糧期內的工作日數，以釐定該周或該月應支付的供款總額。

平均每日有關入息 = 糧期內賺取的有關入息 ÷ 糧期內的工作日數

每日供款額 = 按照平均每日有關入息查核供款標準(表一)列明的供款額

供款總額 = 每日供款額 x 糧期內的工作日數

- 有關計算「平均每日有關入息」及上述供款的方法及例子，請瀏覽強制性公積金計劃管理局（「積金局」）頁（[www.mpfa.org.hk](http://www.mpfa.org.hk)）。



## 2) 一般僱員

- 建造業及飲食業內亦有連續受僱 60 日或以上的一般僱員（一般稱為長工）。如僱主選擇安排一般僱員參加行業計劃，必須留意他們的供款計算方法與臨時僱員不同。
- 僱主及僱員均須按僱員有關入息的5%供款，合共為10%。
- 有關入息設有法定最高及最低有關入息水平，分別是每月 30,000 元及 7,100 元（表二）。

表二

每月有關入息(\$)	僱主強制性供款(\$)	僱員強制性供款(\$)
低於 7,100	有關入息 x 5%	無須供款
7,100 – 30,000	有關入息 x 5%	有關入息 x 5%
高於 30,000	1,500	1,500

請注意：強積金的法定最高及最低有關入息水平及供款標準會因應法例的修訂而有所改變，有關最新的供款水平及標準，請瀏覽積金局網頁 [www.mpfa.org.hk](http://www.mpfa.org.hk)。



## 法定假日

所有僱員，不論服務年資的長短，均可享有下列法定假日：

- 1月1日
- 農曆年初一
- 農曆年初二
- 農曆年初三
- 清明節
- 復活節星期一 (2026年1月1日起生效)
- 勞動節(5月1日)
- 佛誕
- 端午節
- 香港特別行政區成立紀念日(7月1日)
- 中秋節翌日
- 國慶日(10月1日)
- 重陽節
- 冬節或聖誕節(由僱主選擇)
- 聖誕節後第一個周日

2028年及之後新增的法定假日表列如下：

年份	新增法定假日	法定假日總日數
由2028年開始	耶穌受難節	16
由2030年開始	耶穌受難節翌日	17

- 如僱員在緊接法定假日之前已按連續性合約受僱滿3個月，便可享有假日薪酬。
- 如法定假日適逢休息日，應於翌日(並非法定假日、另定假日、代替假日或休息日)補假。

查詢

查詢熱線：2717 1771（此熱線由「1823」接聽）

勞工處網址



[www.labour.gov.hk](http://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](http://www.labour.gov.hk/tc/tele/lr1.htm)

有關職業受傷補償的查詢

僱員補償科電話：2852 3708

強制性公積金計劃管理局

地址：九龍觀塘巧明街 98 號 The Millennity 1 座 12 樓

電話：2918 0102

網址：[www.mpfa.org.hk](http://www.mpfa.org.hk)



## 工資、工時及出勤紀錄表格

僱主名稱： \_\_\_\_\_

僱員姓名： \_\_\_\_\_ (身份証號碼： \_\_\_\_\_)

工資率： 底薪每<sup>#</sup>天/月/件 \$ \_\_\_\_\_ 加班每<sup>#</sup>小時/天/件 \$ \_\_\_\_\_ (<sup>#</sup>將不適用者刪去)

僱員職位： \_\_\_\_\_

日期	總工作時數 (1) + (2)		僱主應付 僱員工資 (a) (\$)	工作地點	總承判商名稱	強積金供款		僱員 *實收工資 (a)-(b) (\$)	僱主或其代表 簽署核實
	工作時數 (1)	加班鐘數 (2)				僱主供款 (\$)	僱員供款 (b) (\$)		
					總數				

\* 實收工資：指扣除強積金僱員供款部份後，僱員收到的工資。

請注意：若僱員在某一時段，同時為多位判頭工作，他須同時保存多份工資、工時及出勤紀錄。

## 僱傭合約樣本

本僱傭合約由 \_\_\_\_\_ (以下簡稱「僱主」) 與  
\_\_\_\_\_ (以下簡稱「僱員」) 於 \_\_\_\_\_ 年 \_\_\_\_\_ 月 \_\_\_\_\_ 日  
訂立，雙方同意遵守下列僱傭條款及條件：

1. 受僱日期 由 \_\_\_\_\_ 年 \_\_\_\_\_ 月 \_\_\_\_\_ 日起生效，  
 直至任何一方終止合約為止  
 定期合約，為期 \_\_\_\_\_ \*天/星期/月/年，至 \_\_\_\_\_ 年 \_\_\_\_\_ 月 \_\_\_\_\_ 日止
2. 試用期  無  有，試用期為 \_\_\_\_\_ \*天/星期/月
3. 受僱職位 / 部門 \_\_\_\_\_
4. 工作地點 \_\_\_\_\_
5. 工作時間  
 固定工作時間，每星期 \_\_\_\_\_ 天，  
每天 \_\_\_\_\_ 小時，由 \*上/下午 \_\_\_\_\_ 時至 \*上/下午 \_\_\_\_\_ 時  
及 \*上/下午 \_\_\_\_\_ 時至 \*上/下午 \_\_\_\_\_ 時  
 須輪班，輪班時間，每天工作 \_\_\_\_\_ 小時，  
由 \*上/下午 \_\_\_\_\_ 時至 \*上/下午 \_\_\_\_\_ 時  
及 \*上/下午 \_\_\_\_\_ 時至 \*上/下午 \_\_\_\_\_ 時  
 須輪班，每 \*星期/月工作 \_\_\_\_\_ 天，總工作時數 \_\_\_\_\_ 小時  
 其他 \_\_\_\_\_  
(請詳細說明工作時間的安排及工作時數等)
6. 用膳時間  
 固定，由 \*上/下午 \_\_\_\_\_ 時至 \*上/下午 \_\_\_\_\_ 時，\*有/無薪  
 非固定，每天 \_\_\_\_\_ \*分鐘/小時，\*有/無薪  
用膳時間 \*屬於/不屬於工作時數
7. 休息日†  
 逢星期 \_\_\_\_\_ 及 \*有/無薪  
 輪休 (每\*星期/月 \_\_\_\_\_ 天) 及 \*有/無薪  
(僱員每 7 天可享有不少於 1 天休息日)

†請在適用的條款加上✓號

\*請將不適用者刪去

## 8. 工資

(a) 工資率† 底薪每 \*小時/天/星期/月\$ \_\_\_\_\_

另加以下津貼：

膳食津貼每 \*天/星期/月\$ \_\_\_\_\_

交通津貼每 \*天/星期/月\$ \_\_\_\_\_

勤工獎 \$ \_\_\_\_\_

(請詳加說明支付條件及計算方法等)

其他 (如佣金、小賬) \$ \_\_\_\_\_

(請詳加說明支付條件、計算方法及支付日期等)

(b) 支付日期及工資期  每月壹次，於每月\_\_\_\_日支付，工資期由\_\_\_\_日至 \*當月/下月\_\_\_\_日

每月兩次，分別

- 於 \*當月/下月\_\_\_\_日支付，工資期由\_\_\_\_日至 \*當月/下月\_\_\_\_日；  
及

- 於 \*當月/下月\_\_\_\_日支付，工資期由\_\_\_\_日至 \*當月/下月\_\_\_\_日

每 \*\_\_\_\_天/\_\_\_\_星期支付一次，工資期由\_\_\_\_至\_\_\_\_

9. 超時工作補償†  以超時工資作償：

超時工資按每小時 \$ \_\_\_\_\_ 計算

超時工資按 \*正常工資/ \_\_\_\_\_ %正常工資計算

其他 \_\_\_\_\_

(請詳加說明支付條件及計算方法等)

以補假作償： \_\_\_\_\_

(請詳加說明給予條件及計算方法等)

## 10. 假期

僱員可享有：

按《僱傭條例》規定的法定假日

公眾假期

另加其他假期 (請說明) \_\_\_\_\_

## 11. 有薪年假

僱員可根據《僱傭條例》的規定享有有薪年假 (日數由 7 天至 14 天不等，視乎該僱員受僱年期而定)。

僱員可根據僱主的規定享有有薪年假 (請說明) \_\_\_\_\_

## 12. 產假薪酬

僱員可根據《僱傭條例》的規定享有產假及產假薪酬。

僱員可根據僱主的規定享有產假及產假薪酬 (請說明) \_\_\_\_\_

## 13. 侍產假薪酬

僱員可根據《僱傭條例》的規定享有侍產假及侍產假薪酬。

僱員可根據僱主的規定享有侍產假及侍產假薪酬 (請說明) \_\_\_\_\_

†請在適用的條款加上✓號

\*請將不適用者刪去

14. 疾病津貼  僱員可根據《僱傭條例》的規定享有疾病津貼。  
 僱員在以下情況可根據僱主的規定，享有疾病津貼（請說明）
- 

15. 終止僱傭合約 通知期為 \_\_\_\_\_ \*天/星期/月或相等之代通知金（通知期不少於7天）。  
試用期內（如適用）：  
- 第壹個月內：無須給予通知或代通知金  
- 第壹個月以後：通知期為 \_\_\_\_\_ \*天/星期/月或相等之代通知金  
（通知期不少於7天）

16. 年終酬金† 僱員每服務滿一個酬金期，可領取 \*一筆酬金 \$ \_\_\_\_\_ 或 \_\_\_\_\_ 個月  
\*底薪/正常工資。  
酬金期為  
 壹 \*公/農曆年  
 指明期間，由 \_\_\_\_\_ 月 \_\_\_\_\_ 日至 \_\_\_\_\_ 月 \_\_\_\_\_ 日  
支付日期為隨後的 \*公/農曆新年前 \_\_\_\_\_ 天內。

17. 強制性公積金計劃 僱主及僱員依照《強制性公積金計劃條例》的規定向強制性公積金計劃供款。  
 僱主在強制性供款之上會向強制性公積金計劃提供自願性供款，每月的供款為 \* \$ \_\_\_\_\_ / 僱員月薪的 \_\_\_\_\_ %。  
 僱員在強制性供款之上會向強制性公積金計劃提供自願性供款，每月的供款為 \* \$ \_\_\_\_\_ / 僱員月薪的 \_\_\_\_\_ %。

18. 惡劣天氣及  
「極端情況」  
下的工作安排

- A. 熱帶氣旋警告下的工作安排  當八號或更高熱帶氣旋警告信號（八號或更高信號）生效期間，僱員需要當值。除正常工資外，僱員可獲發當值津貼每小時 \* \$ \_\_\_\_\_ 或 \_\_\_\_\_ %正常工資。

†請在適用的條款加上✓號

\*請將不適用者刪去

如接班的僱員因八號或更高信號生效，或因實際困難未能返回工作地點上班，而僱主因運作需要要求上一班的僱員繼續當值協助，僱員就延長的工作時間，每小時可獲發 **\*多於正常工資 \$ \_\_\_\_\_ 或 \_\_\_\_\_ %正常工資** 的津貼。

[在八號或更高信號下，僱主 **\*有/沒有** 為僱員提供接送服務，僱員可獲發交通津貼 \$ \_\_\_\_\_ 或實際的交通費，以較高者計算。]

- 當八號或更高信號生效期間，僱員無需上班，工資不會受影響。

當八號或更高信號於工作時間結束前 \_\_\_\_\_ 小時或以上取消，而政府並無作出「極端情況」公布<sup>註</sup>，僱員應盡量在 \_\_\_\_\_ 小時內返回工作崗位。

- B. 「極端情況」下的工作安排<sup>†</sup>**  當政府作出「極端情況」公布，僱員需要在「極端情況」生效<sup>註</sup>期間當值。除正常工資外，僱員可獲發當值津貼每小時 **\* \$ \_\_\_\_\_ 或 \_\_\_\_\_ %正常工資**。

如接班的僱員因「極端情況」生效，或因實際困難未能返回工作地點上班，而僱主因運作需要要求上一班的僱員繼續當值協助，僱員就延長的工作時間，每小時可獲發 **\*多於正常工資 \$ \_\_\_\_\_ 或 \_\_\_\_\_ %正常工資** 的津貼。

[在「極端情況」生效期間，僱主 **\*有/沒有** 為僱員提供接送服務，僱員可獲發交通津貼 \$ \_\_\_\_\_ 或實際的交通費，以較高者計算。]

- 當政府作出「極端情況」公布，「極端情況」生效<sup>註</sup>期間，僱員無需上班，工資不會受影響。

當「極端情況」於工作時間完結前 \_\_\_\_\_ 小時或以上結束，僱員應盡量在 \_\_\_\_\_ 小時內返回工作崗位。

(註：詳情請參考勞工處的《惡劣天氣及「極端情況」下工作守則》)

- C. 黑色暴雨警告信號下的工作安排<sup>†</sup>**  當黑色暴雨警告信號生效期間，僱員如須額外當值，除正常工資外，僱員可獲發當值津貼每小時 **\* \$ \_\_\_\_\_ 或 \_\_\_\_\_ %正常工資**。

如接班的僱員因黑色暴雨警告信號生效，或因實際困難未能返回工作地點上班，而僱主因運作需要要求上一班的僱員繼續當值協助，僱員就延長的工作時間，每小時可獲發 **\*多於正常工資 \$ \_\_\_\_\_ 或 \_\_\_\_\_ %正常工資** 的津貼。

<sup>†</sup>請在適用的條款加上✓號

\*請將不適用者刪去

[在黑色暴雨警告信號生效期間，僱主\*有 / 沒有 為僱員提供接送服務，僱員可獲發交通津貼 \$\_\_\_\_\_ 或實際的交通費，以較高者計算。]

當黑色暴雨警告信號生效期間，僱員無需上班，工資不會受影響。

當黑色暴雨警告信號於工作時間結束前 \_\_\_\_\_ 小時或以上取消，僱員應盡量在 \_\_\_\_\_ 小時內返回工作崗位。

## 19. 其他

僱員可根據《僱傭條例》、《最低工資條例》、《僱員補償條例》或其他有關條例的條文享有其他權利、利益或保障。

如 適 用 ) 另 根 據 \* 公 司 手 冊 /

\_\_\_\_\_ 公布的其他規則和規章、權利、利益或保障也成為本合約的一部分。

僱主及僱員雙方均清楚明白上述各項內容，並同意簽字作實。雙方均須保存一份合約文本作日後參考。

僱員簽名

僱主或代表簽名

姓名： \_\_\_\_\_

姓名： \_\_\_\_\_

香港身份證號碼： \_\_\_\_\_

職位： \_\_\_\_\_

日期： \_\_\_\_\_

日期： \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
公司印鑑

†請在適用的條款加上✓號

\*請將不適用者刪去

## (附註)

總承判商（大判）名稱及地址（如僱員在僱主所屬的大判工程地點工作，請填寫有關大判的資料）：

(i)

工程名稱及地點 : \_\_\_\_\_  
工程開展日期及工程編號 (如有) : \_\_\_\_\_

(ii)

工程名稱及地點 : \_\_\_\_\_  
工程開展日期及工程編號 (如有) : \_\_\_\_\_

(iii)

工程名稱及地點 : \_\_\_\_\_  
工程開展日期及工程編號 (如有) : \_\_\_\_\_

†請在適用的條款加上✓號

\*請將不適用者刪去

## 收集個人資料聲明

**收集個人資料目的** 僱員提供的個人資料，將用作與僱傭事宜有關的用途，包括聘用、工資保障、工傷賠償、強制性公積金供款、終止僱傭合約補償及僱員在職紀錄等。

**轉告資料予第三者** 為達致上述目的，僱員的個人資料可能會被轉往有關的政府部門，包括勞工處和入境事務處及其他有關機構，如強制性公積金計劃管理局、有關工程總承判商和主要指定次承判商，作為查核或存檔之用。

### 查詢

根據個人資料(私隱)條例，你可以查閱及更改你曾提供給僱主的個人資料。你可與 \_\_\_\_\_ 聯絡。

(姓名及地址)