

飲食業良好人事管理

招聘及使用書面僱傭合約須知



勞工處
Labour Department



飲食業三方小組
Catering Tripartite Committee

飲食業良好人事管理

招聘及使用書面僱傭合約須知

目錄

I. 前言	1
II. 飲食業三方小組	2
III. 良好招聘程序	4
(1) 招聘前準備	4
(2) 客觀平等的甄選程序	5
(3) 公平的僱傭條款	5
(4) 良好人事管理個案分享	6
IV. 使用書面僱傭合約	7
(1) 訂立書面僱傭合約的好處	7
(2) 訂立書面僱傭合約應注意的事項	8
a. 認識法例的規定	8
b. 清楚說明僱傭條件	9
c. 給予僱員書面合約副本	10
d. 僱傭條件的變更	10
(3) 定期合約	11
V. 飲食業僱傭合約樣本	12
VI. 常用聯絡	13

飲食業僱傭合約樣本可於以下網址或 QR 碼下載：

www.labour.gov.hk/tc/public/wcp/catering_contract.pdf



I. 前言

「民以食為天」，自古至今，飲食都是我們生活重要的一環。香港作為享譽全球的美食之都，飲食業的發展對香港經濟以至民生一直起著舉足輕重的作用。多年來，本港飲食業得以蓬勃發展，背後有賴一眾優秀的廚師及餐飲從業員努力不懈為行業作出貢獻。飲食業僱主如何成功招聘合適僱員，是維持行業發展重要的一環。

良好的招聘程序有助業界企業提升形象，增加業界對求職者的吸引力，並贏得僱員的信任及尊重。與此同時，飲食業僱主面對多元化的聘用條件及形式，往往需要於人力資源管理上花費大量精力。僱主如能與僱員訂立書面僱傭合約，清楚列明各項僱傭條件，除保障雙方的利益，亦可提升人力資源管理的效益。

有見及此，飲食業三方小組特別製作《飲食業良好人事管理 — 招聘及使用書面僱傭合約須知》，為業界提供良好人事管理指引，藉此吸引更多優秀人才入行，共同推動業界穩步發展。



II. 飲食業三方小組

勞工處成立飲食業三方小組，旨在為業界提供有效的溝通平台，讓僱主、僱員及政府三方討論業內共同關注的事宜，藉以推廣行業層面的三方對話及合作，以促進勞資和諧。在撰寫這本小冊子時，我們得到飲食業三方小組各成員的支持及提供寶貴的意見，特此鳴謝以下各小組成員（以筆劃排序）：

工會

香港洋務工會
香港飲食業職工會聯合會
香港飲食業職工會聯合會 – 中西飲食業職工會
香港飲食業職工會聯合會 – 飲食業管理專業人員協會
香港飲食業職工會聯合會 – 群生飲食技術人員協會
酒店及飲食專業人員協會
酒店及餐飲從業員協會
港九茶居工業總會
港九酒樓茶室總工會
飲食及酒店業職工總會
飲食業潮粵籍職工會
飲食業職工總會

商會

香港飲食業總商會
香港飲食業聯合總會
香港餐務管理協會
香港餐飲聯業協會有限公司
現代管理（飲食）專業協會
港九新界屋邨酒樓業商會有限公司
潮僑食品業商會

僱主機構

大快活集團有限公司

大家樂集團有限公司

太興環球發展有限公司

昇悅集團

金百加集團

叙福樓集團

美心食品有限公司

深井裕記燒鵝飯店

富臨飯店 (1977) 有限公司

新樂茶餐廳

德興集團管理有限公司

錦興粉麵食品集團

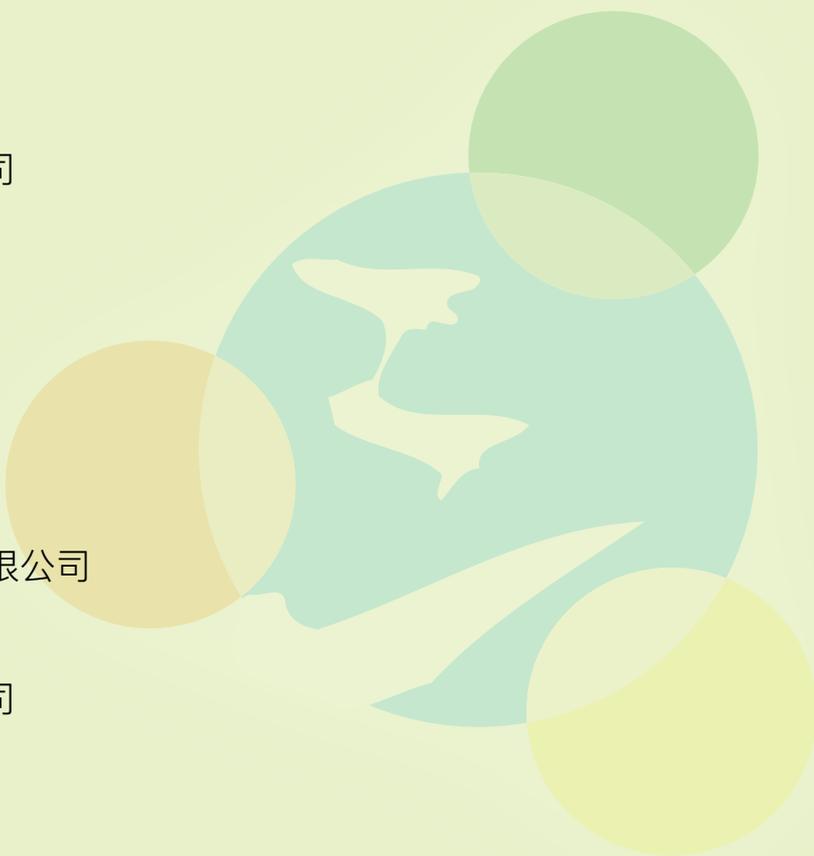
聯邦酒樓集團

駿昇飲食有限公司

囍慶藝廚酒家

學會

稻苗學會



III. 良好招聘程序

招聘是求職者接觸僱主的首個環節，良好的招聘程序有助僱主聘得合適人才，減省人力資源管理的行政工作，以及提升僱主的企業形象。



(1) 招聘前準備

在開始招聘員工前，僱主應：

- 進行工作分析，找出工作的要求和擔任有關工作所需的特質；及
- 擬定客觀和明確的職責說明，列舉有關的職務、職責和工作條件，及履行職務所需的資歷。



(2) 客觀平等的甄選程序

在初步甄選和決定最合適人選的過程中，僱主應該：

- 採用劃一的甄選準則以評估求職者的工作能力，減低偏見和避免造成歧視；
- 只向求職者索取與甄選有關的資料，並避免不必要的查詢，以免令人感覺有歧視成份；
- 遵守《個人資料（私隱）條例》的規定把求職者和僱員的資料保密；及
- 遵守平等就業機會的原則，讓求職者和僱員：
 - 憑着他們的能力、才能和知識來公平競爭；及
 - 不會因為性別、婚姻狀況、懷孕、殘疾、年齡、家庭崗位、種族、國籍或宗教等原因而遭歧視。

(3) 公平的僱傭條款

- 僱主在制訂僱傭條款時，應以「同工同酬」為原則：
 - 僱員如從事相同工作或性質相若的工作，應獲發相同薪酬；
 - 某個職系或級別僱員所享有的福利應該與該公司同一職級的所有僱員一樣；及
 - 如果個別僱員的工作相同，但薪酬有異，這應該是基於工作的實際情況及相關因素，例如：工作表現、服務年資或工作地點。這些考慮因素應該適用於同一職級的所有員工。

(4) 良好人事管理個案分享

個案(一)

靈活設計職位

某餐飲集團把「以人為本」的理念實踐於招聘程序，推出一項創新的招聘計劃。該計劃有別於傳統由僱主先訂立職位要求、工作地點及時間等模式，改為由求職者按自身情況及需要，向集團建議工作條件。集團會按其建議和工作經驗等設計最合適的職位，如一些家庭主婦只能在子女上學時在家附近工作幾小時，集團便盡量安排求職者到期望的地點工作，及按其要求設計職位，方便她們上班。

個案(二)

聘用年長人士

某食品製造公司認為，年長人士解決問題的能力極高，且敬業樂業，只要提供合適的工種及工作機會，他們也能在職場上發光發亮。該公司聘有大量年長人士，在分工時會因應他們的工作能力、興趣及身體狀況再作分配。該公司同時實施彈性工作安排，年長員工每星期工作日數可與部門主管商量之餘，每日的工作時數亦可度身訂造，讓員工可維持工作與生活之間的平衡。

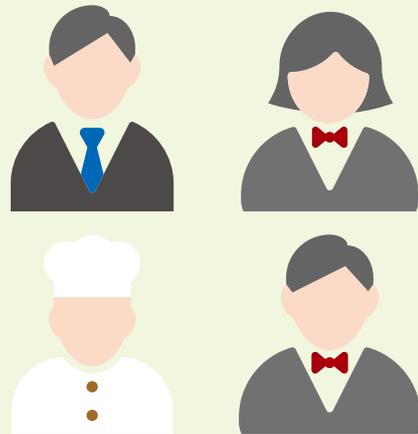
個案(三)

家庭友善僱傭措施

某餐廳考慮到一名僱員需照顧仍在求學子女，遂同意她轉當夜班，讓她於上班前完成買餸、煮飯等家務。有關措施除協助僱員兼顧家庭與工作，亦幫助餐廳聘得合適的員工，成功締造雙贏局面。

IV. 使用書面僱傭合約

僱主應以合理和公平的原則訂立僱傭合約條款，例如雙方同意的薪酬福利、工作條件（包括工作時間及超時工作補償安排）、假期及終止僱傭合約的通知期等。此舉可增加僱員對公司的歸屬感，亦有助僱主吸引及挽留人才，更可提升公司的企業形象。



(1) 訂立書面僱傭合約的好處

根據《僱傭條例》規定，「僱傭合約」可以書面或口頭方式訂立。無論合約是以哪一種方式訂立，僱員的權益均受《僱傭條例》的保障。僱主應盡可能與僱員訂立書面僱傭合約，而書面僱傭合約更可為僱傭雙方帶來以下好處：

- 清楚列出各項僱傭條件；
- 提醒僱傭雙方合約上的責任；
- 保障雙方的權益；及
- 減少不必要的勞資糾紛。



(2) 訂立書面僱傭合約應注意的事項

a. 認識法例的規定

《僱傭條例》

《僱傭條例》是本港規管僱傭條款及條件的主要法例。僱主可給予僱員較《僱傭條例》規定為佳的僱傭條件，但不能低於該條例所規定的標準。如欲進一步了解《僱傭條例》的主要條文，請參閱由勞工處編印的《僱傭條例簡明指南》。

《最低工資條例》

法定最低工資以時薪為單位。根據《最低工資條例》，僱員在任何工資期的工資，按他的總工作時數以平均計算，不得低於法定最低工資的水平。如欲進一步了解《最低工資條例》的詳情，請參閱勞工處的有關單張及參考指引。

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。

《強制性公積金計劃條例》

從事飲食業及建造業的僱主須安排「臨時僱員」及一般僱員參加強積金計劃及作出供款。「臨時僱員」是指從事上述行業，並由僱主按日僱用或僱用期少於 60 天的有關僱員。「臨時僱員」即使只工作一天，有關僱主亦須為他們作出強積金安排。

強積金行業計劃是專為飲食業及建造業而設的強積金計劃*。選擇使用行業計劃的僱主當聘用「臨時僱員」時，應先查詢該僱員是否已在僱主所屬的行業計劃持有帳戶。如有，僱主便可省卻為僱員辦理開戶手續，僱主只需請有關僱員提供載列於成員卡（俗稱「散工卡」）的強積金帳戶編號，便可為他們作出供款，方便快捷。

如僱員沒有於僱主所屬的行業計劃持有帳戶，根據強積金法例的規定，僱主便有責任在聘用他們的首十天內，安排他們登記參加計劃，並須準時作出供款。僱主須緊記，有關僱員必須於成員帳戶申請表格填寫所需資料，包括姓名、香港身份證號碼、出生日期、聯絡方法（住址及電話）、稅務居住地及投資選擇等。

如欲進一步了解《強制性公積金計劃條例》的詳情，可致電積金局熱線 2918 0102 查詢或瀏覽管理局網頁 www.mpfa.org.hk。



* 飲食業 / 建造業僱主可按僱員 / 公司需要，選擇參加「行業計劃」或「集成信託計劃」。

b. 清楚說明僱傭條件

按《僱傭條例》第 44 條的規定，在僱員就職前，僱主必須向僱員詳細說明僱傭條件，包括：

- 工資（包括工資率、超時工作工資率及任何津貼，不論是按件、按工、按時、按日、按週，或以其他方式計算）；
- 工資期；
- 終止合約所需的通知期；及
- 年終酬金，部分年終酬金和酬金期（如適用）。

如有其他與僱傭相關的條件，例如工作時間、超時工作補償安排及假日安排等，亦應清楚說明。

此外，僱員應主動了解僱傭條件，如有不明白或不清楚的地方，應要求僱主詳細解釋，例如假若僱員或需間中超時工作，有關的超時工作補償安排是否清晰？

c. 給予僱員書面合約副本

《僱傭條例》第 44 條同時規定，如僱傭合約為書面合約，僱主必須在合約簽署後，或合約生效程序完成後，立即給予僱員一份合約副本。

d. 僱傭條件的變更

按《僱傭條例》第 45 條的規定：

- 凡第 44 條所提述的僱傭條件或在任何時候有效的條件有所變更，僱主必須以能令僱員明瞭的方法，告知僱員該項變更。
- 如僱傭條件以書面形式作出任何修訂，僱主須在該等修訂列出後或有關生效程序完成後，立即向僱員提供該等書面修訂副本一份。
- 如僱傭合約的修訂並非以書面作出，而僱主接獲僱員的書面要求，則僱主須將一份載有變更條款的通知書交給僱員。

此外，僱主如基於以下情況不合理地更改僱傭合約條款，僱員可根據《僱傭條例》向僱主提出補償的申索：

- 僱員按連續性合約受僱；
- 僱主未經僱員同意而更改僱傭合約條款；
- 僱傭合約並沒有明文規定僱主可以作出該項更改；以及
- 僱主並非基於條例規定的正當理由更改僱傭合約條款。

(3) 定期合約

僱主可因應業務實際需要，與僱員簽訂定期合約，並於合約期滿時終止僱傭關係。

僱主須留意：

- 根據《僱傭條例》，如僱員的缺勤是因僱傭雙方的安排，或是因行業、業務或經營的習慣而被視為仍繼續受僱主僱用，則該段缺勤期間，並不會視作受僱期中斷；
- 應按業務的實際需要而聘用定期合約員工；
- 在需要聘用長工時，優先考慮從合約制員工名單內挑選合適人士填補空缺；
- 不應刻意訂立短於某個期間的合約，以逃避相關的法定責任；及
- 不應故意為約滿的僱員於相隔一段時間後才簽訂新約，意圖減少僱員在《僱傭條例》下的權益。這些做法，不單影響員工士氣，甚或可能引致勞資糾紛。



V. 飲食業僱傭合約樣本

為協助業內僱主與僱員訂立書面僱傭合約，勞工處特別編印了一份「飲食業僱傭合約樣本」（見附件），供僱主及僱員參考。



合約樣本主要涵蓋僱員在《僱傭條例》下可享有的法定權益及保障，並加入了飲食業特有或通常適用的條款。相關法例的資料可瀏覽以下網頁：

電子版香港法例《僱傭條例》原文
www.elegislation.gov.hk/hk/cap57



《僱傭條例簡明指南》
www.labour.gov.hk/tc/public/ConciseGuide.htm



VI. 常用聯絡

查詢勞工法例

查詢熱線：2717 1771 (此熱線由「1823」接聽)

勞工處網頁：www.labour.gov.hk



勞工處勞資關係科分區辦事處

港島	東港島	香港太古城太古灣道 14 號 12 樓
	西港島	香港薄扶林道 2 號 A 西區裁判署 3 樓
九龍	東九龍	九龍協調道 3 號 工業貿易大樓地下高層
	西九龍	九龍深水埗長沙灣道 303 號 長沙灣政府合署 10 樓 1009 室
	南九龍	九龍旺角聯運街 30 號 旺角政府合署 2 樓
	觀塘	九龍觀塘觀塘道 388 號 創紀之城 1 期 1 座 8 樓 801-806 室
新界	荃灣	新界荃灣西樓角路 38 號 荃灣政府合署 5 樓
	葵涌	新界葵涌興芳路 166 至 174 號 葵興政府合署 6 樓
	屯門	新界屯門海榮路 22 號 屯門中央廣場 22 樓東翼 2 號室
	沙田及大埔	新界沙田上禾輦路 1 號 沙田政府合署 3 樓 304-313 室

本列表於 2022 年 3 月定稿，相關辦事處的地址或有所變更，最新詳情請瀏覽勞工處網頁 www.labour.gov.hk/tc/tele/lr1.htm 或致電 24 小時查詢熱線。



勞工處飲食業招聘中心

地址：九龍長沙灣東京街西 3 號庫務大樓 2 樓(港鐵南昌站 A 出口)

電話：3847 7600 / 3847 7606

相關機構

強制性公積金計劃管理局

電話：2918 0102

網址：www.mpfa.org.hk



平等機會委員會

電話：2511 8211

網址：www.eoc.org.hk



個人資料私隱專員公署

電話：2827 2827

網址：www.pcpd.org.hk



飲食業僱傭合約樣本

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 _____ *天 / 星期 / 月
3. 受僱部門 *營業部 / 樓面部 / 傳菜部 / 點心部 / 廚房部 / 燒味部 / 酒吧部 / 水吧部 / 潔淨部 / 知客部 / 售點部 / 收銀部 / 雜務部 / 人事部 / 會計部 / 其他 _____
4. 受僱職位 _____
5. 工作地點[^] 固定地點 _____
 - 非固定，僱員可能調往香港境內其他分店工作。僱主在作出調動前須作出合理安排。
6. 工作時間[^] 固定，每星期_____天，每天工作_____小時，
 - 由 *上 / 下午_____時_____分至 *上 / 下午_____時_____分
 - 及 *上 / 下午_____時_____分至 *上 / 下午_____時_____分
 - 須輪班，輪班時間，每天工作_____小時，
 - 由 *上 / 下午_____時_____分至 *上 / 下午_____時_____分
 - 及 *上 / 下午_____時_____分至 *上 / 下午_____時_____分
 - *或 詳細工作時間請參考更期表
 - 須輪班，每*星期 / 月工作_____天，總工作時數_____小時
 - *或 詳細工作時間請參考更期表
 - 其他 _____ (請詳細說明工作時間的安排及工作時數等)
7. 落場時間[^] 無
 - 有
 - 固定，由 *上 / 下午_____時_____分至 *上 / 下午_____時_____分，
 - *有 / 無薪，*屬於 / 不屬於工作時數
 - 非固定，每天_____ *分鐘 / 小時，*有 / 無薪，*屬於 / 不屬於工作時數
8. 用膳時間[^] 用膳時間 *有 / 無薪，*屬於 / 不屬於工作時數
 - 非固定，每天_____ *分鐘 / 小時
 - 固定，由 *上 / 下午_____時_____分至 *上 / 下午_____時_____分
9. 工資
 - a. 工資率[^] 底薪每 *小時 / 天 / 星期 / 月 \$ _____
 - 另加以下津貼：
 - 小賬 (包括加一及現金)，可得 _____ 份
 - 交通津貼每 *天 / 星期 / 月 \$ _____
 - 其他 (如酸菜錢) \$ _____ (請詳加說明支付條件、計算方法及支付日期等)
 - 勤工獎 \$ _____ (請詳加說明支付條件及計算方法等)
 - 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_____

[^]請在適用的條款加上 ✓ 號

*請將不適用者刪去

10. 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)
11. 休息日[^]
- 固定，逢星期_____休息，*有/無薪
 - 非固定，僱員於每月開始前獲口頭或書面通知該月的休息日安排，休息日*有/無薪
(僱員每 7 天可享有不少於 1 天休息日)
12. 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) _____
13. 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) _____
14. 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) _____
15. 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) _____
16. 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)

17. 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)
18. 年終酬金/花紅/炮金[^]
- 無
 - 有，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/農曆年或 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。
19. 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供款，每月的供款為 *\$_____ / 僱員月薪的 _____ %。

[^]請在適用的條款加上 ✓ 號

*請將不適用者刪去

20. 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。

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^註，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[^]

- 當政府作出「極端情況」公布，僱員需要在「極端情況」生效^註期間當值。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^註期間，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[^]

- 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。

[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。

[^]請在適用的條款加上^v號

*請將不適用者刪去

21. 其他

- a. 制服/工作證 工作時間內，僱員必須*穿著整齊制服/配帶工作證，如終止受僱，須將*制服/工作證交回所屬主管。
- b. 規管法例 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，並同意簽署作實。
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

