

《僱傭條例》一覽



勞工處

Labour Department

本單張以淺白的文字，簡述香港法例第 57 章《僱傭條例》下主要條文的重點。有關法例的詮釋，應以原文為依歸。如欲進一步了解《僱傭條例》的詳情，請參閱法例原文或由勞工處編印的《僱傭條例簡明指南》。

適用範圍

- 除法例指明的若干人士外，《僱傭條例》適用於所有僱員。
- 所有受《僱傭條例》保障的僱員，無論是「全職」或「兼職」工作，亦不論其工作時數，都享有條例下的一些基本保障，例如工資的支付、扣薪的限制及法定假日的給予等。
- 僱員如根據「連續性合約」受僱，便可享有更多權益。

「連續性合約」

- 僱員為同一僱主連續工作 4 個星期或以上，而每個星期最少工作 18 小時，便屬根據「連續性合約」受僱。

僱傭合約

- 僱傭合約指僱主與僱員以書面或口頭方式訂立的僱傭協議。任何僱傭合約的條款，如終止或減少《僱傭條例》所賦予僱員的權利，即屬無效。

工資

- 工資是指僱主以金錢形式支付僱員作為其所做或將要做的工作的報酬、收入、津貼(包括交通津貼及勤工津貼、佣金及超時工作薪酬)、小費及服務費。超時工作薪酬若屬固定性或在過去 12 個月內平均款額不低於僱員同期平均月薪的 20%，則在計算僱員的福利時，亦須包括在工資的範圍內。
- 除《僱傭條例》指明的情況外，僱主不可扣除僱員的工資。
- 僱主必須在工資期屆滿或僱傭合約終止後 7 天內支付工資給僱員，否則須額外支付利息。
- 僱員若超過 1 個月仍未獲發所有到期的工資，可當其僱傭合約已被僱主終止，僱主須支付解僱代通知金及其他解僱賠償。
- 僱主如違反上述規定，可被檢控，一經定罪，最高罰則為(1)非法扣薪：最高可被罰款 10 萬元及監禁 1 年；(2)故意及無合理辯解而(i)不依時支付工資：最高可被罰款 35 萬元及監禁 3 年；(ii)不支付欠薪的利息：最高可被罰款 1 萬元。

建造業中代償工資的責任

- 建築及營造行業的總承判商、前判次承判商或前判指定次承判商(俗稱大判)須負責代其屬下的次承判商或指定次承判商(俗稱判頭)支付該判頭拖欠僱員的工資，但以欠薪期間最初的 2 個月工資為限。
- 僱員如遇判頭拖欠薪金，須於工資到期後 60 天內（或勞工處處長批准不超過 90 天的額外期間內），以書面通知總承判商或主要指定次承判商。通知書須包括以下資料：
 1. 僱員的姓名、地址；
 2. 直接判頭的姓名、地址；
 3. 受僱地點；
 4. 與應得工資有關的工作詳情；及
 5. 欠薪的期間和數目。
- 大判須在接獲通知書後 30 天內支付工資。大判亦可要求該項工程的其他前判次承判商或前判指定次承判商分擔責任。

休息日

- 按連續性合約受僱的僱員，每 7 天可享有不少於 1 天休息日。
- 如僱員同意，僱主可另定休息日，代替原來指定的休息日。另定休息日須安排在同一個月內的原定休息日之前，或在原定休息日後的 30 天之內。
- 除因機器或工廠設備發生故障或任何緊急事故，僱主不得強迫僱員在休息日工作。
- 除受僱於工業界的 18 歲以下的青年外，僱員如果自願，可在休息日替僱主工作。
- 休息日屬有薪或無薪，應由僱主和僱員雙方協定。
- 僱主如無合理辯解而不給予僱員休息日，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 5 萬元。
- 僱主強迫僱員在休息日工作，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 5 萬元。

法定假日

- 所有僱員，不論服務年資的長短，均可享有下列 12 天法定假日：

1 月 1 日
農曆年初一
農曆年初二
農曆年初三
清明節
勞動節(5 月 1 日)
端午節
香港特區成立紀念日(7 月 1 日)
中秋節翌日
重陽節
國慶日(10 月 1 日)
冬節或聖誕節(由僱主選擇)

- 如僱主要求僱員在法定假日工作，可在法定假日之前或後 60 天內安排另定假日，但必須最少事前 48 小時通知僱員。如僱主僱員雙方同意，可在法定假日或另定假日前後的 30 天期間內安排代替假日。
- 如僱員在法定假日前已按連續性合約受僱滿 3 個月，便可享有假日薪酬。每日假日薪酬相等於僱員的每日平均工資。(見附錄)
- 僱主最遲須於法定假日後的第一個發薪日支付假日薪酬給僱員。
- 不論僱員是否享有法定假日薪酬，僱主仍須讓僱員放取該法定假日，或安排「另定假日」、「代替假日」。僱主不得以款項代替發放假日，即所謂「買假」。
- 僱主如無合理辯解而不讓僱員在法定假日、另定假日或代替假日放假，或不支付假日薪酬給僱員，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 5 萬元。

有薪年假

- 僱員按連續性合約受僱滿 12 個月，便可於隨後 12 個月內放取有薪年假。
- 有薪年假的日數是按僱員受僱年資由 7 天遞增至最高 14 天。
- 如年假內適逢休息日或法定假日，僱主須為僱員另定休息日或法定假日。
- 每日年假薪酬相等於僱員的每日平均工資。(見附錄)
- 僱主最遲須於年假後的第一個發薪日支付年假薪酬給僱員。
- 僱員可選擇接受款項代替超逾 10 天的年假部份。

- 在終止僱傭合約時（因犯嚴重過失被即時解僱除外），如僱員在假期年內按連續性合約受僱不少於 3 個月，僱主須支付按比例的一年假薪酬給僱員。
- 僱主如無合理辯解而不讓僱員放年假，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 5 萬元。
- 僱主不支付年假薪酬給僱員，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 5 萬元。

疾病津貼

- 按連續性合約受僱的僱員，在最初受僱的 12 個月內，每服務滿 1 個月，可累積 2 天有薪病假；之後每服務滿 1 個月可累積 4 天。有薪病假可在整個受僱期間持續累積，但在任何時間不得超過 120 天。
- 僱員如已累積足夠的有薪病假，而病假不少於連續 4 天^{註一}並能出示適當的醫生證明書，便可在病假期間享有疾病津貼。每日疾病津貼相等於僱員的每日平均工資的五分之四。（見附錄）
- 疾病津貼須不遲於正常發薪日支付給僱員。
- 僱主如無合理辯解而不支付疾病津貼給僱員，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 5 萬元。

職業保障

- 除因僱員觸犯嚴重過失而被即時解僱外，僱主不可解僱正在放取有薪病假的僱員。
- 僱主如違反上述規定，即屬違法，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 10 萬元。
- 此外，僱主必須在終止合約後 7 天內，支付有關不當地解僱放取病假的僱員所涉及的解僱補償給僱員。若僱主並非基於條例規定的正當理由解僱僱員，僱員可向僱主提出「僱傭保障」的補償申索。（見下文「僱傭保障」部份）

^{註一} 懷孕僱員因產前檢驗、產後治療或流產而缺勤的日子，如有醫生證明書，可作病假計算。在這種情況下，僱員如已累積足夠的有薪病假，每一天病假均可享有疾病津貼。

生育保障

- 女性僱員在產假開始前已按連續性合約受僱，並給予僱主懷孕通知，便可享有：
 - 連續 10 星期產假；
 - 若分娩日期較預產期遲，一段相等於延遲日數的額外假期；
 - 如因懷孕或分娩引致疾病或不能工作，額外最多 4 星期的休假。
- 如僱主同意，僱員可選擇在預產期前 2 至 4 星期開始放產假。
- 僱員在產假開始前已按連續性合約受僱滿 40 星期，並已給予僱主懷孕及準備放取產假的通知，僱主須支付 10 個星期產假薪酬給僱員。每日產假薪酬相等於僱員的每日平均工資的五分之四。(見附錄)
- 僱主須在正常發薪日支付產假薪酬給僱員。
- 如僱主提出要求，僱員須遞交醫生證明書說明其預產期。
- 僱主不讓懷孕僱員放產假或支付產假薪酬給僱員，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 5 萬元。

職業保障

- 除因僱員觸犯嚴重過失而被即時解僱外，僱主不可解僱按連續性合約受僱並已向僱主發出懷孕通知的僱員。
- 除上述特殊情況外，僱主解僱懷孕僱員，即屬違法，僱主可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 10 萬元。
- 此外，僱主必須在終止合約後 7 天內，支付有關不當地解僱懷孕僱員所涉及的解僱補償給僱員。若僱主並非基於條例規定的正當理由解僱僱員，僱員可向僱主提出「僱傭保障」的補償申索。(見下文「僱傭保障」部份)
- 僱主不得指派粗重、危險或有害的工作給懷孕僱員。
- 僱主如無合理辯解而違反上述規定，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 5 萬元。

侍產假

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 3 天侍產假：

1. 為初生嬰兒的父親^{註二}或有嬰兒即將出生；
2. 按連續性合約受僱；及
3. 已按法例的規定通知僱主。

放取侍產假

- 僱員必須：
 1. 在嬰兒的預計出生日期前最少 3 個月通知僱主他打算放取侍產假（在此階段無規定須訂明放取侍產假的確實日期）；及
 2. 在放取侍產假前通知僱主他放取侍產假的確實日期^{註三}。
- 如僱員沒有給予僱主上述 3 個月的預先通知，則必須在放取侍產假前最少 5 天通知僱主他放取侍產假的確實日期。
- 如僱主要求，僱員須給予僱主一份由僱員簽署的書面陳述，述明：
 1. 嬰兒母親的姓名；
 2. 嬰兒的預計出生日期或確實出生日期；及
 3. 僱員為嬰兒的父親。

書面陳述樣本

本人 _____（僱員姓名）_____ 在此述明，本人是 _____（嬰兒母親的姓名）_____ 所懷／所產下*嬰兒的父親。該嬰兒的預計／確實*出生日期為 _____年____月_____日。

_____（僱員簽名）_____

日期

*刪去不適用者

- 僱員可在嬰兒的預計出生日期前 4 個星期至自確實出生日期當日起計的 10 個星期內的任何日子放取侍產假。僱員可一次過放取 3 天侍產假，或分開逐日放取。

^{註二} 《僱傭條例》並無規定僱員必須與初生嬰兒的母親有法定婚姻關係才可享有侍產假。

^{註三} 法例無規定須提早多久作出此項通知。

侍產假薪酬

男性僱員如符合下列條件，便可享有侍產假薪酬：

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. 在以下日期前，向僱主提供所需文件（以較早者為準）：
 - (i) 在放取首天侍產假後的 12 個月內；或
 - (ii) 如僱員已停止受僱，則須於停止受僱後 6 個月內。

侍產假薪酬的每日款額相等於僱員在放取侍產假前 12 個月內所賺取的每日平均工資的五分之四。如僱員連續多於一天放侍產假，則侍產假薪酬的每日款額相等於僱員在首天侍產假前 12 個月內所賺取的每日平均工資的五分之四。(見附錄)如僱員的受僱期不足 12 個月，則以該段較短期間計算。

僱員須提供的文件

在香港出生的嬰兒：嬰兒的出生證明書，其上記有僱員的姓名，顯示他為嬰兒的父親。

在香港以外地方出生的嬰兒：由有關地方的主管當局發出的嬰兒出生證明書，其上記有僱員的姓名，顯示他為嬰兒的父親。(如該地方的主管當局並不發出出生證明書，僱員可提供由該地方的主管當局發出並按理可視為證明僱員為嬰兒父親的任何其他文件。)

註：部分香港以外地方發出的嬰兒出生證明書樣本已上載於勞工處網頁。

如嬰兒出生時已死亡或在出生後死亡，因而沒有出生證明書：

- 僱員須提供證明產下嬰兒的醫生證明書^{註四}。
- 如僱主要求，僱員亦須向僱主提供一份由僱員簽署的書面陳述，述明：
 1. 他是醫生證明書上所述女士所產下的嬰兒的父親；及
 2. 嬰兒出生時已死亡或在出生後死亡（視屬何情況而定）。

書面陳述樣本

本人____（僱員姓名）____在此述明，本人是____（醫生證明書上所述女士的姓名）____所產下嬰兒的父親。該嬰兒出生時已死亡／在出生後死亡*。

（僱員簽名）

日期

*刪去不適用者

支付侍產假薪酬的時限

- 如僱員在放取侍產假當日或之前，已向僱主提供所需文件，僱主須於以下日子或之前，向僱員支付侍產假薪酬：
 1. 僱員在該侍產假日後的第一個發薪日；或
 2. 如僱員已停止受僱，在停止受僱後的7天內。
- 如僱員在放取侍產假之後，才向僱主提供所需文件，僱主須於以下日子或之前，向僱員支付侍產假薪酬：
 1. 僱員在提供文件後的第一個發薪日；或
 2. 如僱員已停止受僱，在提供文件後的7天內。

違例與罰則

僱主如沒有給予合資格僱員侍產假或支付侍產假薪酬，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款5萬元。

^{註四} 如嬰兒在香港以外地方出生，僱員須提交由該地方的主管當局發出並按理可視為證明產下嬰兒的醫生證明書或任何其他文件。

其他注意事項

僱主及僱員應留意，在處理或申請侍產假及侍產假薪酬時，所披露及使用有關僱員子女的母親的個人資料，須符合《個人資料（私隱）條例》（第 486 章）的相關規定。僱主亦應提醒僱員，在披露其子女的母親的個人資料之前，應先獲得她的同意。如有疑問，請向個人資料私隱專員公署查詢。

僱主須為每名僱員備存在過去 12 個月內的工資和僱傭紀錄。如情況適用，這些紀錄必須包括僱員已放取的侍產假及已獲支付的侍產假薪酬的詳情。

年終酬金

- 如僱傭合約內訂明僱員可享有年終酬金，僱員按連續性合約受僱滿整個酬金期，則可獲發年終酬金。
- 年終酬金的款額為僱傭合約內雙方指定的款額。如果沒有指定款額，則相等於僱員的每月平均工資。（見附錄）
- 僱員在一個酬金期內按連續性合約受僱不少於 3 個月（但並不包括首 3 個月的試用期），如符合以下條件，可按比例獲部分年終酬金：
 - 酬金期滿後仍然受僱；或
 - 被僱主解僱（不包括犯嚴重過失被即時解僱）。
- 支付日期

情況	支付日期
僱傭合約內有指定的支付日期	該指定日期
如僱傭合約內沒有指定的支付日期	酬金期滿當日或到期後 7 天內
僱員在酬金期屆滿前被解僱，而僱主須支付部份年終酬金	合約終止當日或 7 天內支付
年終酬金須按照僱主獲得的利潤計算	完成結算利潤當日或 7 天內支付

- 僱主如故意及無合理辯解而逾期不支付年終酬金給僱員，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 5 萬元。

終止僱傭合約

- 僱主或僱員須給予對方適當的通知期或代通知金以終止僱傭合約。所需的通知期或代通知金如下：

僱傭情況		通知期	代通知金
在試用期內	試用期內的首個月	無需通知期	無需代通知金
	試用期內的第一個月後	僱傭合約有明確規定	如通知期是以 <u>日</u> 或 <u>星期</u> 為單位： =「每日平均工資」×「通知期內通常須付給僱員工資的日數」（見附錄）
		僱傭合約無明確規定	
無試用期/完成在試用期的連續性合約*	僱傭合約有明確規定	依照合約訂明的通知期，但不少於7天	
	僱傭合約無明確規定	不少於1個月通知	

* 無試用期/ 完成試用期的非連續性合約，所需的通知期則為議定的期限。

- 在終止僱傭合約時，僱主應支付的解僱補償一般包括未發放的工資、代通知金（如適用）、年假薪酬、年終酬金、長期服務金或遣散費（如適用）及其他僱傭合約內列明的款項。除遣散費外，僱主必須在僱傭合約終止後7天內支付僱員應得的解僱補償。遣散費的支付期限則為僱主接獲僱員所發出的追討遣散費通知書後2個月內。
- 僱主如果未能在僱傭合約終止日或合約到期日後7天內支付工資，須就尚未清付的款額支付利息給僱員。
- 僱主如故意及無合理辯解而不依時支付解僱補償給僱員，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款35萬元及監禁3年。

長期服務金

- 僱員按連續性合約受僱滿 5 年，並符合下列其中一項條件，可享有長期服務金：
 - 被僱主解僱（但並不是因裁員或犯嚴重過失而被即時解僱）；
 - 在固定期限的合約期滿後不獲續約；
 - 在職期間死亡；
 - 獲發註冊醫生或註冊中醫發出指定的證明書，證明永久不適合擔任現時的工作；或
 - 65 歲或以上因年老而辭職。
- 僱主須在僱傭合約終止後 7 天內支付長期服務金給僱員，支付給已故僱員的家屬的期限則另有規定。
- 僱主如故意及無合理辯解而逾期不支付長期服務金給僱員，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 35 萬元及監禁 3 年。
- 若僱主無合理辯解而逾期不支付長期服務金給已故僱員的家屬，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 5 萬元。

遣散費

- 僱員按連續性合約受僱不少於 24 個月，並符合下列其中一項條件，可享有遣散費：
 - 因裁員而遭解僱；
 - 在固定期限的合約期滿後，因裁員而不獲續約；或
 - 遭停工。
- 僱主須在收到僱員以書面發出申索遣散費的通知後的 2 個月內支付遣散費。
- 僱主如無合理辯解而拖延支付遣散費給僱員，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 5 萬元。

長期服務金、遣散費的計算方法

月薪僱員	$(\text{最後 1 個月的工資} * x 2/3)^{\#} x \text{ 可追溯的服務年資}$
日薪或件薪僱員	$(\text{僱員最後工作的 30 個正常工作日中由僱員選任何 18 天工資} *)^{\#} x \text{ 可追溯的服務年資}$

* 僱員亦可選擇以最後 12 個月的平均月薪計算。

以 \$22,500 的三分之二(即 \$15,000)為上限。

僱傭保障

- 僱員在下列情況下可向僱主提出僱傭保障的補償申索：

- 不理解的僱（僱員須按連續性合約受僱不少於 24 個月）；
- 不合理更改僱傭合約條款（僱員須按連續性合約受僱）；
- 不合理及不合法解僱。
- 僱主如非根據下列任何一項正當理由解僱僱員或更改僱傭合約條款，便屬不合理：
 - 僱員的行為；
 - 工作所需的能力或資格；
 - 裁員或其他真正的業務運作需要；
 - 法例的規定；
 - 其他實質理由。
- 僱傭保障的補償包括復職或再次聘用、終止僱傭金及補償金。（補償金只適用於不合理及不合法解僱）

僱主不支付根據勞資審裁處或小額薪酬索償仲裁處的判令須支付的款項的刑事責任

- 若僱主故意及無合理辯解而沒有在判令須支付的日期後 14 天內支付該筆款項*，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 35 萬元及監禁 3 年。
- 有關條款適用於 2010 年 10 月 29 日當日或之後作出的裁決。

* 詳情請參閱《僱傭條例簡明指南》第十三章。

附錄

- 用以計算假日薪酬、年假薪酬、疾病津貼、產假薪酬、侍產假薪酬、代通知金及年終酬金的每日平均工資或每月平均工資，是指僱員在下列「指明日期」前 12 個月內^{註五}所賺取的每日或每月平均工資。如僱員的受僱期不足 12 個月，則以該段較短期間計算：

法定權益	假期日數	「指明日期」
假日薪酬	一天	法定假日當天
	連續多於一天	法定假日首天
年假薪酬	一天	年假當天
	連續多於一天	年假首天
	合約終止而未放的日數	終止合約的日期
疾病津貼	一天	病假當天
	連續多於一天	病假首天
產假薪酬	連續多於一天	產假首天
侍產假薪酬	一天	侍產假當天
	連續多於一天	侍產假首天
代通知金	-	發出終止合約通知的日期 ^{註六}
年終酬金 ^{註七}	-	到期支付日

^{註五} 「月」是指「公曆月」。

^{註六} 如沒有預先發出終止合約通知，則為「終止合約的日期」。

^{註七} 適用於合約內沒有指定年終酬金款額的情況。

- 在計算平均工資時，須剔除(i)僱員未獲工資或全部工資的期間，包括休息日、法定假日、年假、病假、產假、侍產假、工傷病假或在僱主同意下放取的假期，以及僱員未獲提供工作的任何正常工作日；連同(ii)就該期間已獲取的款項。

查詢熱線：2717 1771（此熱線由「1823」接聽）

勞工處網頁：<http://www.labour.gov.hk>

2018年2月