

A. 「僱傭合約」之闡釋 A. 「僱傭合約」之闡釋 僱傭合約是僱主與僱員就僱傭條款所訂立之協議。僱傭合約可以口頭或書面形式訂立，並包括明示及隱含之條款。

隱含條款可以從《僱傭條例》（香港法例第57章）

以及其他有關的僱傭或勞工法例包含在僱傭合約內。

只要僱主及僱員不違反《僱傭條例》及其他相關法例，他們可以自由地商討以及確認僱傭條款。如有任何試圖消除或減低有關勞工法例所賦予僱員的權利、利益或保障之僱傭條款，即屬無效。勞工處亦編製了一份僱傭合約樣本，為各僱主及僱員於草擬僱傭合約時作參考用途。

《僱傭條例》規定僱主必須在僱傭關係開始前清晰地通知僱員其僱傭條件細則。有關資料包括：工資（包括工資率 / 金額、超時工作金額以及其他任何津貼，不論按生產數目、每件工作、每小時、每日、每星期、每個月或按其他方式計算）；工資期；終止合約所需要的通知期；及假若有關僱員可獲發年終酬金（例如雙糧或花紅），則有關酬金之金額或按比例數目，以及付款期。

如僱主不遵行上述的規定，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款港幣10,000元。B. 繳付工資 B. 繳付工資 「工資」意指就一名僱員所做或將會做之工作，以任何形式設定或計算而應付予此僱員的所有報酬、收入、津貼、小費及服務費。津貼包括：交通津貼、勤工津貼、佣金以及超時補貼均涵括於工資的定義內。一名僱員應得之年終酬金、產假薪酬、遣散費、長期服務金、疾病津貼、假日薪酬、年假薪酬以及代通知金均以上述工資之定義來計算。可是，工資並不包括： i.

僱主提供的任何住宿、教育、食物、燃料、水電或醫療的價值； ii. 僱主就任何退休計劃之供款；

iii. 屬賞贈性質並只隨僱主的酌情權而支付之佣金或勤工津貼； iv.

非經常性的交通津貼，或任何交通特惠的價值或僱員因工作引致的交通費用的實際開銷； v.

任何應付予僱員以支付其因工作而招致的特別費用； vi.

年終酬金，或屬賞贈性質並只隨僱主的酌情權發放之年終花紅； vii.

在僱傭合約完結或終止時所支付之酬金。C. 終止僱傭關係及所需之補償 C.

終止僱傭關係及所需之補償 無論閣下是僱主或僱員，在終止僱傭合約時，必須給予對方： i) 正式的預先通知；或ii) 代通知金。

在終止一份連續性僱傭合約時，有關的預先通知期（或代通知金金額）如下：通知期 代通知金 有明示協議 根據合約而定，但不能少於七日 相等於通知期內僱員可賺取的工資 沒有明示協議 不少於一個月 不少過一個月的工資 若然閣下在試用期間，所需的通知期或代通知金金額如下：

試用期 通知期 代通知金 於第一個月之試用期內 不需要 不需要 於第一個月後之試用期內 有明示協議 根據合約而定，但不能少於七日 相等於通知期內僱員可賺取的工資 沒有明示協議 不少於七日通知 不少過七日的工資 就一份在解約通知期方面沒有明示協議的 固定期限合約(fixed term contract)而言，如該合約為一份連續性僱傭合約，上述兩個圖表所列之規定亦會適用。在終止僱傭關係或僱傭合約屆滿時，僱主應支付予僱員之款項種類及數目取決於幾項因素，例如服務時間之長短、僱傭合約之條款以及終止僱傭合約之理由。簡單而言，終止合約之款項通常包括：

未繳付之工資； 代通知金（如有）；

用以代替未放年假的工資，及該年度內按比例計算的年假薪酬；

任何未付之年終酬金，及該年度內按比例計算之年終酬金； 長期服務金或遣散費（如適用）； 其他根據僱傭合約應得之款項，例如約滿酬金或公積金等。繳付終止合約款項之時限 除遣散費外，僱主必須在實際可行的情況下盡快向其僱員支付所有終止合約款項。在任何情況下，僱主必須在合約終止或屆滿日起計不多於七日內繳付有關款項。

就遣散費而言，僱主必須於收到其僱員有關追討遣散費的通知後兩個月內繳付。違例及刑罰 僱主如未能依時向其僱員支付終止合約款項，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款港幣200,000元及入獄一年。甲) 解僱或更改僱傭條款 乙) 終止合約款項、遣散費及長期服務金 1.

僱傭合約的持續期是多久？ 1. 僱傭合約的持續期是多久？ 根據《僱傭條例》第5(1)條，除非僱主與僱員另有協議，否則所有「連續性」合約均須當作是為期1個月，並可以每月續約。

2. 甚麼是「連續性」僱傭合約？ 2. 甚麼是「連續性」僱傭合約？ 根據《僱傭條例》附表1，如僱員為同一僱主連續工作四星期或以上，而每星期最少工作18小時，此僱員便會被視為擁有一份連續性的僱傭合約。因此若一名兼職僱員符合上述要求的話，亦將被視為擁有一份連續性的僱傭合約。所有受僱傭條例所涵蓋之僱員，不論其工作時間，均享有僱傭條例的基本保障，此等保障包括工資的支付、有關工資扣減之限制、享有法定假期等。可是，受僱於連續性合約之僱員會享有更多保障，例如休息日、有薪年假、疾病津貼、遣散費以及長期服務金等。假如某公司老闆將其生意賣給他人，在該公司易手時，有關現職僱員之僱用年期（或稱工作年期）將不受影響，即是他們的僱用年期不會因公司易手而被中斷。

就有關僱傭合約是否一份連續性合約之爭議，僱主需要提出證據以證明有關合約不是連續性合約。

3. 如何分辨「僱傭合約」以及「獨立承包商（或自僱人士）之服務合約」？ 3.

如何分辨「僱傭合約」以及「獨立承包商（或自僱人士）之服務合約」？ 《僱傭條例》適用於僱主以及受僱於僱傭合約之僱員（除個別例外情況），而只有該等僱員才享有《僱傭條例》所賦予的權利和利益。為避免不必要的爭拗，當雙方訂立服務合約時，需要分清「僱員」及「承包商（或自僱

人士)」之不同地位。就分辨僱傭關係及承包關係而言，並沒有一個單一而概括的測試。在認定一份僱傭合約時需要考慮的其中一些因素為：(a) 控制 誰決定有關員工招聘以及辭退之事項？

誰支付員工的工資，以及用何種方式發放？誰決定生產過程、時間以及生產方式？(b)

生產要素之擁有權與提供 誰提供生產工具及設備？誰提供工作地方及材料？(c) 經濟考慮

員工是否為自己進行業務，還是為其僱主進行業務？員工是否能分享盈利，或需承擔虧蝕的風險？

員工的薪酬是怎樣計算？利潤是怎樣賺取？需要考慮的因素取決於每件個案的情況而言。例如，自備生產工具及材料之員工比較可能是根據獨立承包商之服務合約受聘；而由僱主提供所有生產工具及材料之僱員，他們較可能是根據僱傭合約受聘。在分辨獨立個案時，我們應該衡量所有有關的因素，並分析有關工作在實際情況中的工作模式。閣下亦可以瀏覽勞工處的網頁以獲取更多資料。有關此問題的進一步參考資料，稅務局亦有一套參考準則去釐定一份服務合約是否僱傭合約，其主要之準則為下列各項：就已執行的服務而言，服務提供者並無收受僱傭性質之利益（例如金錢、年假、病假或退休金等）；有關的服務工作並無指定要某人親自進行（例如可聘用助理 / 分包商）；

有關服務的履行並不受到如一般僱傭關係中常見的控制或監管；與一般僱傭合約不同，有關報酬並非定期（例如每星期或每個月）支付或存入服務提供者之帳戶內；有關的服務提供者及服務享用者均無權在合約屆滿前，或在工作完成之前，對合約的另一方提早發出通知（或以代通知金形式）解除有關服務合約；

服務合約中的任何一方均沒有意圖致令公眾相信僱傭關係的存在。假若上述所有準則均已符合，僱傭合約很可能並不存在。就有關上述準則的詳情，請參閱稅務局的網頁。如出現就有關合約是否僱傭合約的爭拗時，法庭有權作出最後裁決。於1997年，本港有一宗案件，最終上訴至英國樞密院（即1997年7月1日前香港的最終上訴法院）。有關上訴人是一名高爾夫球球僱，他與其受僱的高爾夫球會並沒有簽署任何書面上的僱傭合約，而該高爾夫球會亦沒有向他保證他會在球會會員中得到任何工作。可是，他與球會之間協定了每一回合的酬金。此外，該球僱亦需穿著由球會提供的制服。樞密院裁定該名球僱是一名獨立承包商 /

自僱人士，而非一名僱員，理由是球會與上訴人之間並沒有雙互的僱傭關係。可是樞密院重申，要決定僱傭合約是否存在，必須調查及評估履行有關工作時的所有事實狀況。換句話說，在作出有關決定之考慮過程中，並沒有一列包攬無遺的因素或嚴格規條，以監管每一個因素的相對比重。4.

我接受了一份新聘約，並知道將於某日上班；而另一方面，我亦已給予現職僱主一個月通知以辭去現有工作。在新工上任的一個星期前，我收到新公司的電郵，表示暫時不能聘用我，其理由是需要引入新投資者。因我經已辭去現有工作（而新職員亦已上班），我在離職時便成為失業人士。我可否向給予新聘約的公司採取法律行動或尋求補救方法？4. 我接受了一份新聘約，並知道將於某日上班；而另一方面，我亦已給予現職僱主一個月通知以辭去現有工作。在新工上任的一個星期前，我收到新公司的電郵，表示暫時不能聘用我，其理由是需要引入新投資者。因我經已辭去現有工作（而新職員亦已上班），我在離職時便成為失業人士。我可否向給予新聘約的公司採取法律行動或尋求補救方法？本答案以下述假設而作出：閣下與新公司已簽訂了一份有效的僱傭合約；

儘管雙方已訂立僱傭合約，該公司清楚表明不需要閣下履新；以及 新工作並無試用期。

關於上述第(ii)項，閣下應要求該公司以書信去澄清，而不應單靠一個電郵作結論。首先，閣下應與該公司負責人再次細閱該份僱傭合約，因合約內可能有條款以規管現時所發生之情況。如欠缺這些條款（很可能如此），閣下或可視僱傭合約之規定（例如終止合約的預先通知期或代通知金），與一般連續性僱傭合約相同。欲知詳情，請參閱有關終止僱傭關係及所需之補償那一節。在提出訴訟前，建議閣下先尋求法律意見。1.

我的秘書弄壞了我辦公室的電腦，而我打算從她本月的薪金中扣除\$3,000

以作賠償，我可否作此扣除？僱主在甚麼情況下才可扣減僱員薪金？1.

我的秘書弄壞了我辦公室的電腦，而我打算從她本月的薪金中扣除\$3,000

以作賠償，我可否作此扣除？僱主在甚麼情況下才可扣減僱員薪金？閣下或許不能從她的薪金中扣除\$3,000。只有獲得勞工處處長的書面批准或在下列情況下，僱主才可以扣除僱員的工資，有關情況包括：因僱員缺席而作出之扣除。所扣除之金額應按有關僱員所缺席的時間比例計算；

扣除因僱員之疏忽或錯失而對僱主之貨物、工具設備或財產導致破壞或損失之價值。

但就每次/每項損失所扣除之金額必須與有關破壞或損失的價值相同，唯此價值不能超過\$300；

此外，在這些情況下扣除的工資總額

（可能涉及一次或多次的破壞），亦不能超過有關僱員於該段工資期所得工資的四分之一；因取回任何預支或超額支付工資而作出的扣除。在這些情況下扣除的工資總額，不能超過有關僱員於該工資期所得工資的四分之一；

因僱主供給其僱員食物及住宿方面的價值之扣除；

在僱員的書面要求下，就有關僱員支付予僱主作任何醫療計劃、養老 /

退休計劃或儲蓄計劃之用的扣除；在僱員之書面同意下，僱主取回給僱員之貸款而作出之扣除；

就任何法例條文所要求或授權，而由僱員薪金中扣除之款項；

根據法庭所發出之扣押入息令而作出之扣除。僱主須優先扣除上列第(i)至(vii)

項後，才扣除第(viii)項。違例及刑罰

任何僱主非法地扣除其僱員工資，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款港幣

100,000元以及入獄一年。

雖然《僱傭條例》有上述扣除薪金之限制，但僱主仍可嘗試循民事訴訟途徑向有疏忽之僱員索償。

2. 我上個月的薪金已被拖欠了十天，我的老闆有否觸犯法律？ 2.

我上個月的薪金已被拖欠了十天，我的老闆有否觸犯法律？ 工資在工資期最後一天完結時即到期繳付（例如就月薪制之僱員，有關工資將在每個月之最後一天完結時到期繳付）。僱主應該在可行的情況下盡快向其僱員支付工資，但在任何情況下，不得遲於有關工資期屆滿後之第七天。假若僱主在工資到期日的七天內未能繳付有關工資，僱主須就拖欠的工資繳付利息予僱員

（利率由終審法院首席法官不時釐定）。違例及刑罰 如僱主未能依時向其僱員支付有關工資，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款港幣200,000元以及入獄一年。僱主如未能向其僱員支付拖欠工資之利息，亦可被檢控，一經定罪，最高可被罰款\$10,000。 3. 我已被拖欠了一個月薪金，而老闆告訴我已無能力支付薪金，他有否違反僱傭合約？我可否即時終止僱傭合約以及提出索償？ 3. 我已被拖欠了一個月薪金，而老闆告訴我已無能力支付薪金，他有否違反僱傭合約？我可否即時終止僱傭合約以及提出索償？ 僱主如未能繼續支付工資，則應該根據僱傭合約之條款與僱員解約。

如僱主於工資到期後的一個月內仍未能支付有關工資，僱員可當作其僱傭合約已被僱主終止，在此情況下，僱員除可獲得其他法定及終止合約賠償外，還可獲得解僱代通知金。 4. 我的工作地方突然被關閉，而自上個月起我便沒有再收到薪金，我認為公司的財政已陷入困境，而公司亦很可能面臨清盤。我能否取回全部（或部分）薪金？ 4. 我的工作地方突然被關閉，而自上個月起我便沒有再收到薪金，我認為公司的財政已陷入困境，而公司亦很可能面臨清盤。我能否取回全部（或部分）薪金？ 你可嘗試以下列方法取回部分欠薪或獲取一些賠償： i) 破產或清盤程序 若然僱員被僱主拖欠其工資、代通知金、遣散費或其他合約性的款項，有關僱員可以（以債權人身分）

向法院申請破產令（如僱主不是一間有限公司），或申請清盤令（如僱主是一間有限公司）。在法院作出破產令或清盤令後，受託人或臨時清盤人（一般由破產管理署署長擔任）可以即時採取行動收回及保存僱主的財產。有關的財產一般由受託人或清盤人出售，而從中得到的收益，在扣除必要的開支後，將會被用來償還有關僱主所拖欠的債款。若然閣下想知道更多有關破產或清盤的法律程序，請參閱破產清盤之題目。 若然閣下從法院成功地取得破產令或清盤令，便有權從僱主的財產中，較其他的債權人優先獲取被拖欠的工資、代通知金以及遣散費（但不超過法定優先償還上限）。就上述優先債項而言，閣下可以獲取最多達\$8,000的工資，亦可以獲得代通知金

（不超過一個月工資或\$2,000，以較少者為準），以及不超過\$8,000的遣散費。但是任何超過法定之優先償還上限的未付工資、代通知金或遣散費，均為「非優先債項」，僱員在索償該非優先債項時，將被視為一名普通的債權人。鑒於在破產或清盤程序中提出索償優先債項時有時間限制，閣下不應依賴僱主或第三者的付款承諾，而延遲採取法律行動。若然上述承諾未能兌現，有可能導致閣下不能以優先債權人的身分獲得應有的欠款。

有關僱主破產或清盤問題的詳細資料，請瀏覽勞工處的網頁。 ii) 破產欠薪保障基金 向僱主進行破產或清盤程序期間，閣下亦可以從破產欠薪保障基金中申請特惠款項。此基金是由破產欠薪保障基金委員會管理，範圍包括：

工資拖欠（於僱員最後工作天之前的四個月內），特惠款項的最高限額為\$36,000；

代通知金（最多為相等於一個月的工資），而特惠款項的最高限額為\$22,500；以及

遣散費，其特惠款項的最高限額為\$50,000，再加餘額之50%。

如屬下列情況，勞工處處長並不會批准上述款項之任何申請：

於僱員的最後工作天前四個月以外被拖欠的工資；

於最後工作天後六個月以外所提出有關工資的申請；

於合約終止日後六個月以外所提出有關代通知金或遣散費的申請。

有關破產欠薪保障基金的詳細資料，請瀏覽勞工處的網頁。 5. 假如僱主面臨破產 /

清盤，我可以從哪處獲得協助？ 5. 假如僱主面臨破產 / 清盤，我可以從哪處獲得協助？ 若然閣下留意到一些關於僱主的「破產徵狀」（例如未能支付工資、某些機器或原材料被搬走、僱主突然失蹤等），便應該立即向勞工處的勞資關係科尋求協助。如有需要，勞資關係科會將閣下的個案轉介至法律援助處，而法援處會審批閣下向僱主提出破產或清盤程序之有關法律援助申請。

閣下亦可能被轉介到勞工處的薪酬保障科，以申請破產欠薪保障基金的特惠款項。

如欲獲取有關詳情，請致電2717 1771 或電郵至 enquiry@labour.gov.hk 聯絡勞工處。 1. 我懷疑公司內某銷售員不斷將客戶資料給予本公司的競爭對手，所以我想解僱此職員。我可否不給予他預先通知（或代通知金）而立刻解僱他？ 1. 我懷疑公司內某銷售員不斷將客戶資料給予本公司的競爭對手，所以我想解僱此職員。我可否不給予他預先通知（或代通知金）而立刻解僱他？ 根據《僱傭條例》第9條，假如僱員有下列行為，僱主可以即時解僱該僱員而不需作出預先通知或支付代通知金：故意地不服從合法及合理的指令；行為不當；犯下詐騙或不誠實行為；或

習慣性地疏忽職守。僱員參與罷工未必能構成被即時解僱的合法理據。請注意：即時解僱是一項嚴重的紀律處分。它只在僱員犯下了非常嚴重的失當行為，或經過僱主多次警告後仍未能改善之情況下適用。有關僱員之不當或欺詐行為，高等法院有案例（Chan Kan Ip Philip v Kone

Elevators International (China) Limited) 可作為參考。於此個案內，一位公司經理將個人娛樂消費以公務開支申報，法庭裁定此不誠實行為足以令他被即時解僱。若然閣下有證據證明該銷售員確有將客戶資料給予公司的競爭對手（有關行為可以被認為是失當或不誠實），閣下可在不給予預先通知或代通知金的情況下而即時解僱他。2. 我是一名辦公室文員，但老闆經常指令我在貨倉內搬運重物，我認為此工作與我的職責不符，而老闆亦沒有在我面試時說明此項職責。我可否不給予他預先通知（或代通知金）而辭職？2. 我是一名辦公室文員，但老闆經常指令我在貨倉內搬運重物，我認為此工作與我的職責不符，而老闆亦沒有在我面試時說明此項職責。我可否不給予他預先通知（或代通知金）而辭職？

根據《僱傭條例》第10條，僱員可在下列情況下不給予預先通知或代通知金而終止其僱傭合約：

該僱員在履行職務期間，合理地恐懼身體會遭受暴力或疾病危害；該僱員被其僱主苛待；或該僱員被僱用超過五年，並獲註冊醫生證實為永久地不適合從事有關工作。

高等法院有一案例（William Barry Preen v Industries Polytex Ltd.）可協助解釋僱員被苛待之情況。此案之受害人為一位助理總經理，公司要求他自願離職但被拒絕，此後，公司負責人命令他搬去染布房工作，並要求他遷出由公司提供之獨立寓所，而入住需要與其他員工共用之宿舍。法庭認為上述安排顯著地更改僱傭條款並損害員工利益，有關安排顯示出僱主立心不良及不尊重員工。假如閣下可以證明搬運重物會引致身體受傷害，或此項指令為一種嚴重苛待，閣下可在不給予預先通知或代通知金的情況下辭職。3. 怎樣構成「不合理的解僱」？3. 怎樣構成「不合理的解僱」？

根據《僱傭條例》第32K條，解僱或更改僱傭合約條款之五個合理理由為有關：（a）僱員的行為；（b）僱員在履行其職務時的能力或資格；（c）裁員或其他真確的業務運作需要；（d）法例規定；或（e）其他重要原因。若僱員於一份連續性僱傭合約中受僱不少於二十四個月，而其僱主並非基於上述其中一個有效理由而將他／她解僱，此舉便會構成不合理的解僱。關於上述（a）項，有很多僱員行為不當之例子可被認為是解僱之合理理由，其中包括：經常遲到、於辦公時間醉酒及披露公司機密資料等，在問答一提及的即時解僱理由亦包括在內。4. 我將會以其中一個「有效的解僱理由」解僱我的職員。我是否需要給予他預先通知或代通知金？4. 我將會以其中一個「有效的解僱理由」解僱我的職員。我是否需要給予他預先通知或代通知金？

視乎實際情況而定。舉例：如果閣下以裁員為理由而解僱員工，則仍然應該向員工發出預先通知或代通知金。可是，就簡易程序（即時）解僱而言，僱主並不需要向其僱員發出預先通知或代通知金。如果閣下仍有疑問，可致電 2717 1771 向勞工處勞資關係科獲查詢或諮詢閣下的律師。5.

怎樣構成「不合理地更改僱傭合約內之條款」？5.

怎樣構成「不合理地更改僱傭合約內之條款」？如下列情況發生，便可能構成

「不合理地更改僱傭合約內之條款」：（a）僱員的行為；（b）僱員在履行其職務時的能力或資格；（c）裁員或其他真確的業務運作需要；（d）法例規定；或（e）其他重要原因。關於上述（a）項，有很多僱員行為不當之例子可被認為是更改僱傭條款之合理理由，其中包括：

經常遲到、於辦公時間醉酒及披露公司機密資料等，在問答一提及的即時解僱理由亦包括在內。

該名僱員擁有一份連續性僱傭合約；及

更改的條款沒有得到該名僱員同意，而有關僱傭合約並無包含任何明示條款容許此等變更；以及僱主並沒有任何於《僱傭條例》第32K條內容容許的合理理由去更改條款，這些理由包括：- 6. 假如我（作為一名僱員）現正面對「不合理的解僱」或「不合理地更改僱傭合約內之條款」的問題，我怎樣保障自己的權利？6. 假如我（作為一名僱員）現正面對「不合理的解僱」或「不合理地更改僱傭合約內之條款」的問題，我怎樣保障自己的權利？

在將爭議訴諸法院前，閣下可以先嘗試向從勞工處勞資關係科尋求協助（電話熱線：2717 1771 或電郵：enquiry@labour.gov.hk）。勞工處職員將會為你及你的僱主提供初步的調解服務，以嘗試協助解決有關爭執或申索。若然有關爭議未能在法院以外和平地解決，閣下可以將案件提交勞資審裁處審理。在審理有關個案時，勞資審裁處可作出以下命令：復職或再次聘用；或裁定僱主須支付終止僱傭金額。

請注意：只有在僱主及僱員雙方同意的情況下，勞資審裁處才會作出復職命令或再次聘用命令。

欲知更多有關勞資審裁處之法律程序，請參閱「勞資審裁處之簡介」。7.

怎樣構成「不合理及不合法解僱」？7. 怎樣構成「不合理及不合法解僱」？

在下列情況下解僱職員是違法的：解僱一名懷孕僱員；當僱員放有薪病假期間解僱該名僱員；當僱員在任何有關執行勞工法例、工業意外或違反工業安全條例的法律程序或聆訊中作供或提供資料而遭解僱；因僱員擁有工會會籍及參與工會活動而遭解僱；或僱主在未與因工受傷的僱員達成工傷補償協議之前，或在有關的評估證明書（即判傷證明書）仍未發出之前，解僱該名僱員。若然有關僱員並非基於《僱傭條例》列明的其中一個有效理由被解僱，以及有關解僱是違反上述（1）至（5）其中一項之規例，此舉便會導致「不合理及不合法解僱」。8.

假如我被老闆不合理及不合法地解僱，我怎樣保障自己的權利？8.

假如我被老闆不合理及不合法地解僱，我怎樣保障自己的權利？

在將爭議訴諸法院前，閣下可以先嘗試向勞工處勞資關係科尋求協助（電話熱線：2717 1771

或電郵： enquiry@labour.gov.hk）。勞工處職員將會為你及你的僱主提供初步的調解服務，以嘗試協助解決有關爭執或申索。若然有關爭議未能在法院以外和平地解決，閣下可以將案件提交勞資審裁處審理。在審理有關個案時，勞資審裁處可作出以下命令：復職或再次聘用；或裁定僱主須支付終止僱傭金額。如勞資審裁處沒有作出復職或再次聘用的命令，則無論僱主是否須支付終止僱傭金額給僱員，勞資審裁處可在適當的情況下，裁定僱主須支付不超過港幣十五萬元的補償金給僱員。

請注意：只有在僱主及僱員雙方同意的情況下，勞資審裁處才會作出復職命令或再次聘用命令。

欲知更多有關勞資審裁處之法律程序，請參閱「勞資審裁處之簡介」。9.

僱主於何時需要向其僱員支付遣散費？9. 僱主於何時需要向其僱員支付遣散費？當僱員根據一份連續性合約受僱不少於24個月，並因僱主以裁員或停工之理由而遭解僱，僱主便需向該僱員支付遣散費。（附註：如有一連串引用於同一僱員的僱傭合約，但每份合約之年期均少於24個月，在此情況下，這批僱傭合約可能只會被視為一份單一合約。有關這項問題的更多資料列於最後兩段。）

裁員的意思 若僱員是基於下列情況而被解僱，將被視為因裁員而遭解僱：

僱主結束或打算結束其業務； 僱主已停止或打算停止經營在僱員受僱工作地點從事的業務；或 僱主對僱員所擔任的工作，或對僱員在其受僱地點所擔任的工作需求量縮減或已告停止，或預期會停止或縮減。 停工的意思 若一名僱員的報酬取決於其僱主給予的工作量，而該名僱員在沒有工作或沒有被支付工資的總工作日數中，超越下列日數，將視為停工：

於任何連續4個星期中，超過正常工作天總數的一半；或

於任何連續26個星期中，超過正常工作天總數的三分之一

就上述期間而言，休息日、年假及法定假期不應計算在正常工作天內。

僱員若然想就遣散費向僱主提出申索，他們應在裁員 / 停工的三個月內，向僱主送達一份書面通知。如獲勞工處處長批准，有關書面通知的送達限期可被延長。僱主必須於收到上述通知後不多於兩個月內向有關僱員支付遣散費。 支付金額

以下的計算方法適用於計算遣散費及長期服務金的款額： 月薪制僱員（最後一個月的工資 $\times \frac{2}{3}$ ） \times 可追溯的服務年資 日薪制 / 斷件計僱員 僱員最後30個正常工作日中任何18天工資 \times 可追溯的服務年資 未足1年的服務年期則按比例計算。*

此款項不得超過\$22,500的三分之二。僱員亦可以選擇以其最後12個月之平均工資計算。

可追溯的服務年資 所有 (i) 體力勞動僱員及 (ii) 在1990年6月8日前12個月平均月薪不超過\$15,000的非體力勞動僱員，可根據表一計算其可完全追溯的服務年資，而超過可完全追溯的服務年資的年期則計算一半。

在1990年6月8日前12個月平均月薪超過\$15,000的非體力勞動僱員，其服務年資可追溯至1980年。

表一：終止僱傭合約的有關日期 可完全追溯的服務年資 最高款額

20.1.1995 to 30.9.1995	25	\$210,000
1.10.1995 to 30.9.1996	27	\$230,000
1.10.1996 to 30.9.1997	29	\$250,000
1.10.1997 to 30.9.1998	31	\$270,000
1.10.1998 to 30.9.1999	33	\$290,000
1.10.1999 to 30.9.2000	35	\$310,000
1.10.2000 to 30.9.2001	37	\$330,000
1.10.2001 to 30.9.2002	39	\$350,000
1.10.2002 to 30.9.2003	41	\$370,000
1.10.2003 to 30.9.2004	43	\$390,000
1.10.2004 及以後	全部	\$390,000

例子： 僱員被解僱之日期：1.10.2002 被解僱前之工資：\$15,000 服務年資：43 年
遣散費 / 長期服務金之款項： $\$15,000 \times \frac{2}{3} \times [41 + (\frac{43 - 41}{2})] = \$420,000$
($=\$370,000$)** 就一名於2002年10月1日遭解僱的僱員而言，其可完全追溯的服務年資為41年，其餘的服務年資則計算一半。 ** 由於在2002年10月1日被解僱的僱員，其可得的遣散費 / 長期服務金最高為\$370,000，所以上述僱員有權獲得\$370,000。

請注意：僱員不會同時獲得長期服務金及遣散費。

就有關計算方法的詳情，請瀏覽勞工處的網頁或致電勞工處電話熱線2717 1771。 違例及刑罰

僱主如未能依時向其僱員支付遣散費，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款港幣50,000元。

附註： 為逃避支付遣散費，某些僱主可能會採用一項措施，即與同一僱員訂立一連串的僱傭合約（每份合約年期少於24

個月），而有關僱員會被要求於每個合約期之間作小休。高等法院上訴庭有一案例（Wong Man Sum v Wonderland Sea Food Restaurant O/B Long Yield Co. Ltd.）可作參考。根據上述案例，如僱主曾經以說話或其他行動表示，儘管有關合約會被終止，但雙方的僱傭關係仍會保持，則那一連串少於24個月的僱傭合約仍會一併被視為單一的合約。但如只是單方面預期僱員會於小休後返回舊工作崗位，便不足以證明僱傭期沒有被中斷。僱傭雙方都必須作出安排，才可維持有關僱傭期。這會涉及複雜的法律爭議，閣下應諮詢律師後才下定論。10.

僱主於何時需要向其僱員支付長期服務金？10. 僱主於何時需要向其僱員支付長期服務金？

當僱員根據一份連續性合約受僱不少於5年，僱主必須在下列情況下向僱員支付長期服務金：—

該僱員遭解僱，而解僱之理由並非因嚴重過失或裁員；

該僱員被註冊醫生證明其不適合現時的工作，並因此而辭職；

該僱員已年屆65歲或以上，並因此而辭職；或 該僱員在職期間死亡。

長期服務金應在終止僱傭合約日期起計的七天內向僱員支付。 支付金額

以下的計算方法適用於計算遣散費及長期服務金的款額： 月薪制僱員（最後一個月 的工資 x 2/3）* x 可追溯的服務年資 日薪制/斷件計僱員 僱員最後30個正常工作日中任何18天工資* x

可追溯的服務年資 未足1年的服務年期則按比例計算。 * 此款項不得超過\$22,500的三分之二。

僱員亦可以選擇以其最後12個月之平均工資計算。 可追溯的服務年資 所有（i）體力勞動僱員及（ii）在1990年6月8日前12個月平均月薪不超過\$ 15,000的非體力勞動僱員，可根據表一 計算其可完全追溯的服務年資，而超逾可完全追溯的服務年資的年期則計算一半。在1990年6月8日前12個月平均月薪超過\$15,000的非體力勞動僱員，其服務年資可追溯至1980年。 表一：

終止僱傭合約的有關日期 可完全追溯的服務年資 最高款額 20. 1. 1995 to 30. 9. 1995 25 \$210,000
1. 10. 1995 to 30. 9. 1996 27 \$230,000 1. 10. 1996 to 30. 9. 1997 29 \$250,000 1. 10. 1997 to
30. 9. 1998 31 \$270,000 1. 10. 1998 to 30. 9. 1999 33 \$290,000 1. 10. 1999 to 30. 9. 2000 35
\$310,000 1. 10. 2000 to 30. 9. 2001 37 \$330,000 1. 10. 2001 to 30. 9. 2002 39 \$350,000 1. 10. 2002
to 30. 9. 2003 41 \$370,000 1. 10. 2003 to 30. 9. 2004 43 \$390,000 1. 10. 2004 及以後 全部
\$390,000 例子： 僱員被解僱或辭職之日期：1. 10. 2002 被解僱或前之工資：\$15,000 服務年資：43
年 遣散費 / 長期服務費之款項： $\$15,000 \times \frac{2}{3} \times [41 + (43 - 41) / 2] = \$420,000$
(=\$370,000)** * 就一名於2002年10月1

日遭解僱或辭職的僱員而言，其可完全追溯的服務年資為41年，其餘的服務年資則計算一半。 **

由於在2002 年10月1日被解僱或辭職的僱員，其可得的遣散費 /

長期服務金最高為\$370,000，所以上述僱員有權獲得\$370,000。

請注意：僱員不會同時獲得長期服務金及遣散費。

就有關計算方法的詳情，請瀏覽勞工處的網頁或致電勞工處電話熱線2717 1771。 違例及刑罰 僱主如未能依時向其僱員支付長期服務金，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款港幣200,000元及入獄一年。 11. 我將會終止其中一名僱員之僱傭合約。我可否利用過往對該僱員之強積金供款以抵銷部分遣散費或長期服務金？ 11. 我將會終止其中一名僱員之僱傭合約。我可否利用過往對該僱員之強積金供款以抵銷部分遣散費或長期服務金？ 如僱員有權獲得遣散費或長期服務金，以及：

一筆按服務年資支付的酬金或一筆職業退休計劃利益（並非僱員供款的部分）已支付予該僱員；或在強積金計劃中，就該僱員持有一筆累算權益（並非僱員供款的部分），或該筆累算權益已支付予該僱員； 應支付員工的遣散費 / 長期服務金可因強積金之供款（僱主供款部分）而減少，但須與遣散費或長期服務金的服務年資有關的款額為限。 12. 我的僱員辭職及其最後僱傭日期為九月三十日。他有十天未用的年假。假如他由九月二十一日至三十日連續放十天年假作為他離職前休假，我應何時向他發放終止合約款項？ 12. 我的僱員辭職及其最後僱傭日期為九月三十日。他有十天未用的年假。假如他由九月二十一日至三十日連續放十天年假作為他離職前休假，我應何時向他發放終止合約款項？ 除遣散費外，僱主必須在實際可行的情況下盡快向其僱員支付所有終止合約款項。在任何情況下，僱主必須在合約終止或屆滿日起計不多於七日內繳付有關款項。 閣下的僱員可能認為他最後工作日期為九月二十日，所以終止合約款項應不遲於九月二十七日發放。 但正確的看法是僱傭合約於九月三十日終止，閣下應不遲於十月七日向閣下的僱員發放終止合約款項。

與僱傭條例有關之事項 I. 僱傭條例有關之事項 D. 假日 / 年假 / 病假 /

產假以及有關的工資繳付 D. 假日 / 年假 / 病假 / 產假以及有關的工資繳付 1. 休息日 受僱於連續性合約之僱員，有權在每七天內享有一天休息日。休息日的定義為一名僱員有權在不少於24小時內不用工作。休息日跟法定假期不同。 受僱於連續性合約之僱員，有權享有休息日及法定假期。休息日須由僱主指定。休息日可以定期或非定期的形式發放。僱主只需向其僱員通知有關休息日的安排。若然休息日是以非定期形式發放，僱主必須於每個月開始前通知其僱員該月所指定之休息日。 在僱員同意下，僱主可以替代假期取代其中一些休息日。若此情況出現，該日必須在同一個月內原定那天休息日之前，或在該原定休息日之後的三十日內。如法定假期的日期剛好是一個休息日，有關的休假應在休息日之翌日。 僱員於休息日期間應否享有薪酬？

老闆指令我在星期日（慣常之休息日）工作。我可否拒絕他的指令？ 2. 法定假期

一名僱員，不論其服務年期，均有權享有下列法定假期： 1. 一月一日 2. 農曆年初一 3.

農曆年初二 4. 農曆年初三 5. 清明節 6. 勞動節，即五月一日 7. 佛誕 8. 端午節 9.

香港特別行政區成立紀念日（即七月一日） 10. 中秋節翌日 11. 重陽節 12.

國慶日（即十月一日） 13. 農曆冬至或聖誕節（由僱主選擇）

假如一名僱員需要在法定假期時工作，僱主必須在該法定假期之前或之後的

60天內給予該名僱員替代假期，並給予48小時之預先通知。 僱員於法定假期期間應否受薪？

我可否以支付補貼工資之形式指令我的員工在法定假期期間工作？ 3. 年假 一名僱員在受聘於一份連續性合約滿12個月後有權享有受薪年假；根據服務年期，該名僱員享有遞增數目的有薪年假，由7天至最多14天的有薪年假。 有薪年假的金額相等於該名僱員在享有年假之期間應賺取之正常工資。就斷件計工資或每天工資均不同之僱員，其所享有之有薪年假金額，應為相等於該名僱員在每個完整的工資期內所賺取的每天平均工資。前述的工資期為一個在年假前或在僱傭合約解除前不少於28

天而不多於31天的期間。（註：儘管工資包括僱傭合約訂明的佣金，終審法院於 *Lisbeth Enterprises Limited v Mandy Luk* 之案例中指出，除非佣金是按日計算，否則有關佣金不應計算在法定假期及年假薪酬內。但請留意，政府有可能在將來建議修改有關法例條文。）

根據《僱傭條例》第41G條，僱主須備存僱員的年假資料紀錄。 違例及刑罰

僱主如未能向其僱員發放年假或支付年假薪酬，會被檢控。一經定罪，可被罰款\$50,000。 4. 病假 一名受聘於連續性合約的僱員可以累積有薪病假。在一名僱員起初12個月之僱傭期間，該名僱員可以每一個月累積兩天的有薪病假，並在其後的僱傭期間內，累積每個月4天的有薪病假。有薪病假最多可以累積至120天。「病假日」指僱員因受傷或患病而不適宜工作，並以此理由缺勤的日子。「有薪病假日」指僱員有權獲付給疾病津貼的病假日。

如何計算疾病津貼？我在哪些情況下會獲得疾病津貼？

老闆在我領取病假時開除了我，而我有一張有效的醫生證明書。他有否觸犯法律？ 5. 產假 如受僱於一份連續性僱傭合約的女僱員在其開始放產假之前，已經通知其僱主她懷有身孕，她便可享有以下假期： — 連續14星期的產假； —

如分娩日期較預產期遲，一段相等於預產期翌日至實際分娩日期為止的額外產假； —

僱員可以因為懷孕或分娩所引致的疾病或殘疾而享有不多於四個星期的額外病假。

當僱員因為懷孕、分娩後之治療或流產而需要接受治療及缺席工作的日子，將會被視為病假日。

我的預產期即將來臨，而我早前已給予老闆懷孕通知。我可於何時開始放產假？

我在放產假期間應否享有薪金？

在我作出懷孕通知的一個星期後，僱主解僱了我。他有否觸犯法律？ 我已向老闆發出懷孕通知，但他有時仍安排繁重工作給我。我認為他希望我自動辭職以逃避支付賠償或逃避發放產假。他可否這樣做？ 6. 侍產假 按連續性合約受僱的男性僱員如果有子女於2019年1月18日或之後出生，在按《僱傭條例》的規定通知僱主後，便可就其配偶／伴侶每次分娩而享有五天侍產假。

男性僱員應該做甚麼來放取侍產假？ 我在放侍產假期間應否享有薪金？

如果我的僱主沒有給予法定侍產假或沒有付 給侍產假薪酬，僱主有甚麼法律後果？ 1.

僱員於休息日期間應否享有薪酬？ 1. 僱員於休息日期間應否享有薪酬？

僱員在休息日期間是否受薪，由勞資雙方自行協議。 2.

老闆指令我在星期日（慣常之休息日）工作。我可否拒絕他的指令？ 2.

老闆指令我在星期日（慣常之休息日）工作。我可否拒絕他的指令？ 閣下可以拒絕這樣的指令，因為僱主並不能強迫僱員在休息日工作，除非在機器或廠房失靈或在任何不能預見之緊急情況下，則屬例外。可是，僱員可以自願地選擇在休息日工作（18歲以下在工場工作的年輕人除外）。 在任何一个僱員需要工作的休息日，僱主應該在原定休息日的三十日內以其他假期代替。僱主應該在決定僱員需要工作的48小時內通知其僱員有關安排。 違例及刑罰 僱主如未能向其僱員給予休息日或強迫其僱員在休息日工作，會被檢控。一經定罪，可被罰款\$50,000。 3.

僱員於法定假期期間應否受薪？ 3. 僱員於法定假期期間應否受薪？

如僱員已在法定假期前一天起計受聘於一份連續性合約不少於3個月，便有權享有假日薪酬。 假日薪酬的金額相等於該名僱員如在有關假期期間工作而應有的工資。假日薪酬的每日款額相等於僱員在假日當天（如假日只有一天）或假日首日（如假日連續多於一天）前 12

個月內所賺取的每日平均工資。如僱員的受僱期不足 12 個月，則以該段較短期間計算。

如有關法定假期在週六，

在一般情況下只在週六工作半天而接受半日薪酬的僱員有權享有全個工作天的薪酬。 4.

我可否以支付補貼工資之形式指令我的員工在法定假期期間工作？ 4.

我可否以支付補貼工資之形式指令我的員工在法定假期期間工作？ 不可以

。因為僱主不可以向其僱員支付任何形式的款項以代替法定假日（或另定假日）。 違例及刑罰 僱主如未能在向其僱員發放法定假日、另定假日或替代假日；或未能向其僱員支付假日薪酬，會被檢控。一經定罪，可被罰款\$50,000。 5. 如何計算疾病津貼？我在哪些情況下會獲得疾病津貼？ 5.

如何計算疾病津貼？我在哪些情況下會獲得疾病津貼？

疾病津貼相等於僱員在有關病假期間工作而應賺取的正常工資之五分之四。 就斷件計工資或每天工資均不同之僱員，其所享有之疾病津貼為相等於該名僱員在每個完整的工資期內所賺取的每天平均工資，前述的工資期為一個在病假首日或截至該日止，為期不少於28天而不多於31天的期間。

僱主應在不遲於正常發薪日向其僱員支付疾病津貼。

一般來說，如下列情況出現，僱員有權享有疾病津貼：

病假日並不少於連續四日（女性僱員因進行懷孕檢查、分娩後治療或流產而領取的病假日除外）；

僱員能夠出示合適的醫生證明書；以及

僱員已累積了足夠日數的有薪病假日。（註：有薪病假日最多可累積至120

天。如僱員根據連續性合約受僱，在最初受僱的12

個月內，每受僱滿一個月即可累積有薪病假日2天。其後，每受僱滿一個月即可累積有薪病假日4

天。） 另一方面，在下列情況下，僱員並沒有權利享有疾病津貼： 僱員在沒有合理辯解下，拒絕

接受由一個獲衛生署認可之醫療計劃的公司醫生為其診斷，或不理會該名醫生的意見；有關的病假日為法定假日，而僱員有權享有假日薪酬；或僱員因工受傷而根據《僱員補償條例》下獲得賠償。 違例及刑罰 僱主如未能向其僱員支付疾病津貼，會被檢控。一經定罪，可被罰款\$50,000。 6. 老闆在我領取病假時開除了我，而我有一張有效的醫生證明書。他可否觸犯法律？ 6. 老闆在我領取病假時開除了我，而我有一張有效的醫生證明書。他可否觸犯法律？ 除因僱員犯下嚴重失當行為而被即時解僱外，僱主不可在僱員放取有薪病假期間解僱僱員。 違例及刑罰 僱主如違反上述條款，會被檢控。一經定罪，可被罰款\$100,000。另外，僱主亦需要在解僱其僱員之日期起計的七天內向僱員支付下列款項： 解僱代通知金； 一筆相等於七天工資的款項；以及 任何僱員有權享有之疾病津貼。 如閣下並非被僱傭條例下所訂明的有效理由解僱，閣下亦可以向僱主提出申索（請參閱有關「不合理及不合法解僱」之問答。） 7. 我的預產期即將來臨，而我早前已給予老闆懷孕通知。我可於何時開始放產假？ 7. 我的預產期即將來臨，而我早前已給予老闆懷孕通知。我可於何時開始放產假？ 在僱主的同意下，閣下可以決定在預產期的兩至四個星期前開始放產假。可是，如分娩日期比預產期為早，產假亦可以在分娩日期起開始。在此情況下，僱員應該在分娩日七天內通知其僱主有關的分娩日期，並通知其僱主她打算放10個星期的產假。 8. 我在放產假期間應否享有薪金？ 8. 我在放產假期間應否享有薪金？ 如有下列情況，閣下便可享有產假薪酬： 在預定產假開始前，已按一份連續性合約工作了滿40個星期； 在確定已懷孕後，閣下已向僱主發出懷孕通知及打算放產假的意圖，例如已向僱主出示一份確認你已懷孕的醫生證明書；以及 已向僱主出示一份醫生證明書，說明了閣下的預產期（如僱主提出要求）。 產假薪酬相等於僱員所賺取正常工資的五分之四。就斷件計工資或每天工資均不同之僱員，其所享有之產假薪酬應相等於該名僱員在每個完整的工資期內所賺取的每天平均工資。前述的工資週期為一個在產假首日前或截至該日止，為期不少於28天而不多於31天的期間。 違例及刑罰 僱主如未能向已懷孕的僱員發放產假，或未能向合資格的懷孕僱員支付產假薪酬，會被檢控。一經定罪，可被罰款\$50,000。 9. 在我作出懷孕通知的一個星期後，僱主解僱了我。他可否觸犯法律？ 9. 在我作出懷孕通知的一個星期後，僱主解僱了我。他可否觸犯法律？ 由醫生證明書證明僱員已經懷孕的日期起計，直至該名僱員產假完結並重投工作當日為止，如懷孕僱員符合下列條件，則僱主不可以解僱她： 該名僱員按連續性的合約受僱；以及 該名僱員已向其僱主發出懷孕通知。 若然一名女僱員在通知僱主懷有身孕前，已經被其僱主解僱，她可以在獲悉被解僱後，即時向僱主發出懷孕通知。在此情況下，僱主必須撤回有關的解僱決定。 可是，在下列情況下，僱主可以解僱懷孕僱員： 該名僱員因其嚴重行為失當而被僱主即時解僱；或有明文指出有關的僱員仍在試用期中，而該名僱員在試用期不多於12個星期內被其僱主以懷孕以外的理由解僱。 終審法院有一案例（Hong Kong Ming Wah Shipping Company Ltd v Sun Min），指出懷孕僱員有權保留她的現任工作，並在符合一些條件下收取僱主給予的款項或薪酬。此外，該案例亦說明僱主不可用給予另一間公司的新聘約為理由，而減低或免除上述保障，就算新聘約由同一集團旗下的附屬公司發出亦不可。 違例及刑罰 除上述之情況外，僱主若解僱懷孕僱員，即屬違法並可被檢控，一經定罪，可被罰款\$100,000。此外，僱主亦需要在解僱僱員的七天內向該僱員支付下列款項： 解僱代通知金； 相等於一個月工資的款項；以及 假如僱員繼續受僱便有資格領取的十個星期的產假薪酬。 如閣下並非被僱傭條例列明的有效理由解僱，亦可以向僱主提出申索（請參閱有關「不合理及不合法解僱」）之問答。 10. 我已經向老闆發出懷孕通知，但他有時仍安排粗重工作給我。我認為他希望我自動辭職以逃避支付賠償或逃避發放產假。他可否這樣做？ 10. 我已經向老闆發出懷孕通知，但他有時仍安排粗重工作給我。我認為他希望我自動辭職以逃避支付賠償或逃避發放產假。他可否這樣做？ 如一名已懷孕的僱員出示一份醫生證明書，而醫生認為該名僱員不適合處理重物、在會產生對懷孕有害的氣體之地方工作或處理其他對懷孕有影響的工作，則僱主未必能分配有關工作予該名僱員。如僱員已進行該工作，其僱主必須在14天內將僱員調離有關工作。 違例及刑罰 任何違反上述規定之僱主，可被檢控。一經定罪，可被罰款\$50,000。 11. 男性僱員應該做甚麼來放取產假？ 11. 男性僱員應該做甚麼來放取產假？ 僱員必須： 在預計產下嬰兒的日期前最少3個月，通知僱主擬放取產假，但在此階段無須訂明放取產假的確實日期；及 將擬放取產假的日期，在放取產假前通知僱主，但法例並無規定須提早多久作出此項通知。如僱員並沒有於3個月前通知僱主，則必須在放取產假前最少5天通知僱主他放取產假的確實日期。 12. 我在放產假期間應否享有薪金？ 12. 我在放產假期間應否享有薪金？ 男性僱員如符合下列條件，便可享有產假薪酬： 1. 在緊接放取產假的日子前，已按連續性合約受僱不少於40個星期；及 2. 向僱主提供嬰兒的出世紙，而該出世紙顯示僱員是嬰兒的父親。

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。如僱員的受僱期不足 12 個月，則以該段較短期間計算。 13.

如果我的僱主沒有給予法定侍產假或沒有付給侍產假薪酬，僱主有甚麼法律後果？ 13.

如果我的僱主沒有給予法定侍產假或沒有付給侍產假薪酬，僱主有甚麼法律後果？ 僱主如無合理辯解而沒有給予法定侍產假或沒有付給侍產假薪酬，則可被檢控，一經定罪，可處罰款五萬元。 E. 年終酬金 E. 年終酬金 年終酬金指任何根據僱傭合約訂明每年發放的酬金（包括雙糧、第十三個月糧或年終花紅），年終酬金並不包括任何賞贈性質或只隨僱主酌情權而支付的款項。 假若僱員在一份連續性合約受僱滿整個酬金期，便有資格獲取整個酬金期的年終酬金。有關的酬金期將在僱傭合約中訂明，如沒有訂明，則以農曆年度計算。

在上述酬金期滿前辭職的僱員，除非合約中另有訂明，否則不能獲得按比例分配的年終酬金。 在酬金期內受僱於不少於三個月之連續性合約的僱員，若他們被僱主解僱（由於僱員之嚴重失當行為而被即時解僱者除外）時，他們均有資格獲得按比例分配的年終酬金。《僱傭條例》中有關年終酬金的條款適用於受僱於連續性合約的僱員，但有關僱員亦必須是根據僱傭合約條款（包括以書面或口頭訂立之合約及包含明示或隱含的條款）而有資格從僱主身上獲得年終報酬。 1.

僱主是否必須發放年終雙糧或花紅給僱員？ 1. 僱主是否必須發放年終雙糧或花紅給僱員？《僱傭條例》並沒有規定僱主必須為其僱員支付年終酬金，這包括花紅及雙糧。勞資雙方應就年終酬金達成協議。如有關款項包含在僱傭條款中，僱主便有合約上的責任向其僱員支付年終酬金。年終酬金並不包括任何賞贈性質或只隨僱主酌情權而支付的款項。 2.

如何計算年終酬金？我可於何時收取有關的款項？ 2.

如何計算年終酬金？我可於何時收取有關的款項？ 有關的款項應該包含在僱傭合約中。 如有關的款項沒有訂明，該款項應相等於一整個月工資的金額（就月薪制僱員而言）或在其他情況下，該款項為26天的工資，該26天的每天工資以每個完整的工資期的每天平均工資而計算。前述的工資期為一個在有關年終酬金到期支付前或截至該日止，為期不少於28天而不多於31天的期間。

年終酬金應在下列時間支付： 在僱傭合約中訂明之日期；或

如合約沒有訂明，則在酬金期的最後一日或該日的七天之內；或 在合約終止的日期，或該日的七天之內（如有關的僱傭合約在付款日前已經終止，而該名僱員合資格獲得按比例分配的年終酬金）；

或 在完成計算有關利潤當日或該日的七天之內（如年終酬金的計算方法是根據僱主所賺的任何利潤）。 違例及刑罰

僱主如未能向合資格的僱員支付年終酬金，會被檢控。一經定罪，可被罰款\$50,000。 F.

強制性公積金 (MPF) F. 強制性公積金 (MPF) 強制性公積金為一個以僱員為主的退休保障制度。此制度於2000年12月1日起經《強制性公積金計劃條例》（香港法例第485章）實施。任何年屆18至65歲的在職人士均需要參與強積金計劃（一些家庭傭工、小販或持有豁免證書並已參與有效之退休保障計劃的人士除外）。

不過，這不代表18歲以下的僱員或自僱人士，獲豁免而毋須參加強積金計劃。 如僱主與僱員簽訂僱傭合約時，有關僱員不足18歲，而他/她在2008年1月18日或以後，年屆18歲，而且僱主在有關僱員年滿18歲後，仍會繼續僱用他/她，《強制性公積金計劃條例》便同樣適用，等同有關僱員在年屆18歲當日，僱傭雙方簽訂合約，而有關聘用亦在當日開始。

有關情況亦適用於自僱人士。如市民在不足18歲時成為自僱人士，而他 / 她在2008年1月18日或以後，年屆18歲，並會在年滿18歲後繼續自僱，《強制性公積金計劃條例》便同樣適用，等同他 / 她在年屆18歲當日，開始自僱。 僱主有法定責任去安排其僱員參與強積金計劃，而自僱人士亦須自己參與強積金計劃。如不遵從有關法規，便會招致刑事法律責任。

欲知更多有關強積金的事宜，請瀏覽強制性公積金計劃管理局之網站。 1. 自從我入職以來，僱主一直沒有替我就強積金或其他退休金計劃進行供款。我的僱主有沒有觸犯法律？ 1. 自從我入職以來，僱主一直沒有替我就強積金或其他退休金計劃進行供款。我的僱主有沒有觸犯法律？ 根據《強制性公積金計劃條例》，所有僱主必須採取所有實際的行動以確保其僱員在所容許的時間內成為強積金計劃的註冊成員。此外，僱主還需要就有關的計劃供款。此項要求並不適用於受僱少於60天之僱員（散工除外）。 違例及刑罰 任何未能符合上述要求之僱主，需負上以下責任：

如該僱主是第一次就有關此類罪行被定罪，可被罰款\$100,000 以及判監六個月；及

如該僱主再就有關此項罪行被定罪，可被罰款\$200,000 以及判監十二個月。（

註：「僱主」即是在聘用員工為其效勞時，與其他人訂立僱傭合約之任何人。） 2.

僱主可否減少其僱員之福利或改變僱傭合約中的條款以逃避強積金計劃下的責任？ 2.

僱主可否減少其僱員之福利或改變僱傭合約中的條款以逃避強積金計劃下的責任？ 根據《僱傭條例》，如僱主並非基於條例規定的有效理由而單方面更改僱傭合約條款，包括削減員工的薪酬或福利，而僱傭合約亦沒有明文規定僱主可以作出這些更改，便可構成不合理更改合約條款。在這種情況下，按連續性合約受僱的僱員可向僱主提出申索。 3. 就強積金計劃之實施，僱主可否以一份新合約重聘其僱員為「自僱人士」，從而減少在《僱傭條例》及其他勞工法例下的僱員福利？ 3. 就強積

金計劃之實施，僱主可否以一份新合約重聘其僱員為「自僱人士」，從而減少在《僱傭條例》及其他勞工法例下的僱員福利？在面對強積金計劃時，僱主不應該單方面將其僱員改為自僱人士。在普通法下，如僱主的行為在欠缺其僱員同意下進行，從而導致該僱員承受重大及基本的轉變而蒙受損失，該名僱員可視為遭變相解僱，並可向其僱主索取解除僱傭合約之賠償。在連續性合約中受僱兩年而蒙受損失的僱員，亦可以根據僱傭條例向其僱主就有關不合理的解僱提出索償。可是，若然實質上僱主與僱員的關係仍然存在，即使僱員已被標籤為自僱人士，他們仍然可以享有僱傭條例以及其他勞工法例賦予的福利（視乎法庭就實際情況而作出之判令）。G.

《2010年僱傭（修訂）條例》 G. 《2010年僱傭（修訂）條例》

《2010年僱傭（修訂）條例》（《修訂條例》）由2010年10月29日起生效。《修訂條例》的主要目的，是將僱主拖欠勞資審裁處或小額薪酬索償仲裁處（可合稱為「審裁處」）的裁斷款項，例如工資、年假薪酬、年終薪酬、遣散費、長期服務金等，訂為刑事罪行，以保障僱員權益。根據《修訂條例》，若僱主故意及無合理辯解沒有在裁斷款項到期日後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。

勞工處就《修訂條例》編製了「2010年僱傭（修訂）條例簡介」，作為參考。

與僱員補償條例有關之事項 II. 與僱員補償條例有關之事項 A. 因工受傷以及有關補償 A.

因工受傷以及有關補償

大部分有關因工受傷及其補償事項均由《僱員補償條例》（香港法例第282章）所監管。《僱員補償條例》適用於所有根據僱傭合約或學徒訓練合約受僱的全職或兼職僱員，包括家務助理、農業僱員、在香港註冊船隻上工作的海員以及在該等船隻上從事其他工作的僱員。如僱員因工及在僱用期間遭遇意外而致受傷，或患上《僱員補償條例》所指定的職業病，僱主均有責任支付補償。《僱員補償條例》亦適用於由香港僱主在本港僱用，而在地工作時因工受傷的僱員。即使僱主為一名在香港以外進行業務之人士，或其僱員是一艘外國輪船之船員，如僱主同意接受香港的司法管轄權所管轄，此條例仍然適用。1. 怎樣才算是因工及在僱用期間遭遇意外（簡稱工傷意外）？1.

怎樣才算是因工及在僱用期間遭遇意外（簡稱工傷意外）？根據《僱員補償條例》第5(4)(b)條，只要僱員是為了僱主的行業或業務之目的並在與該行業或業務有關下作出該作為，即使在意外發生時該僱員作出的作為是違反適用於其工作的任何法定規例或其他規例的，或是違反僱主或僱主代表所發出的命令，或其作為是在沒有僱主的指示下作出，該僱員所遭遇的意外，亦須當作是僱員在受僱工作期間因工遭遇的意外。此外，終審法院有一案例（LKK Trans Ltd v Wong Hoi Chung）指出，僱員之工傷索償，不會因為其原有的疾病而受影響。上述案件的爭論點是：如一名僱員因工受傷，而其永久傷殘是由於工傷及本身原有的疾病而造成，那麼法庭在計算有關賠償金額時，是否需要扣除傷者受原有疾病影響而受損害的那個數額？終審法院五位法官一致裁定是不需要的。2.

在甚麼情況下，僱主不需要為其僱員的工傷負上賠償責任？2.

在甚麼情況下，僱主不需要為其僱員的工傷負上賠償責任？

在下列情況下，僱主不需要負上補償的責任：

有關的傷害並不導致永久喪失工作能力，亦不阻礙該僱員在正常的工作中賺取全數工資；

有關傷害是僱員自己故意做成；有關死亡或喪失工作能力源自的傷害（包括《僱員補償條例》中所訂明的職業病），僱員向其僱主作出虛假聲明，指稱自己從未有受該等傷害；或有關傷害是直接歸咎於僱員對毒品或酒精上癮，而該傷害並不導致僱員死亡或嚴重和永久喪失工作能力。

另外，就《僱員補償條例》之任何法律程序而言，在證明到該僱員所承受的傷害是歸咎於其嚴重及故意行為失當，或者該僱員故意加劇因工及在僱用期間遭遇意外而致的傷害，任何就該傷害之賠償中索將會被拒絕。除有關傷害導致死亡或嚴重喪失工作能力，法庭在考慮所有因素後可能根據該條例或法庭認為合適的某部分而頒令賠償。3.

在甚麼情況下，僱主亦需要為其僱員在工作地方以外（或香港境外）之受傷負上賠償責任？3.

在甚麼情況下，僱主亦需要為其僱員在工作地方以外（或香港境外）之受傷負上賠償責任？若然僱員在下列情況受傷，該僱員將被視為因工及在僱用期間遭遇意外而受傷，而僱主亦需負上賠償責任：

僱員以乘客的身分乘搭其僱主操控或安排的交通工具，往返工作地方（如該僱員為公共交通工具之乘客則例外）；僱員因工作關係，駕駛或操作由僱主安排或提供的交通工具，由直接路線在往返其居所及工作地點途中；在八號或以上颱風訊號或紅色 / 黑色暴雨警告生效期間，僱員在該日的工作時間開始前四小時內，以直接路線由其居所前往其工作地點途中，或在該日的工作時間終止後四小時內，由其工作地點前往其居所途中；或僱員在僱主許可下，為了其受僱從事的工作，並在與此工作有關的情況下，以乘客身分乘搭任何交通工具，在往返香港與香港以外地方途中，或往返任何香港以外地方與任何其他地方途中。如僱員在香港以外於受僱工作期間因工遭遇意外以致身體受傷或死亡，而其僱傭合約是在香港與僱主訂立，以及有關僱主是在香港經營業務的人，則該僱主亦須負起《僱員補償條例》的賠償責任。4. 甚麼是「可獲補償的職業病」？4.

甚麼是「可獲補償的職業病」？如果僱員患病是由於在訂明期間內從事某類工作，並因該工作性質而引致患上指定的職業病，該病便是可獲補償的職業病。《僱員補償條例》涵蓋46項職業病，如欲閱覽這些職業病項目，請參閱該條例的附表二——職業病類別。若然僱員因為特定的職業病而喪失

工作能力，如同一名因工受傷的僱員一樣，將會獲得同樣的賠償。 5.

我的丈夫在工作時因意外而死亡，我或我的家人可獲哪些賠償？ 5.

我的丈夫在工作時因意外而死亡，我或我的家人可獲哪些賠償？ 若然一名僱員因工及在僱用期間遭遇意外（或患有條例訂明的職業病）而死亡，僱主須就其僱員之死亡而向其家庭成員負上賠償的責任。

死亡個案賠償

的計算方法是以已故僱員的年齡及生前月入為參考（《僱員補償條例》第6條），詳情如下：

已故僱員的年齡 賠償的數目 40歲以下 84個月的收入* 或HK\$375,950，以較高者為準 40歲至56歲 60 個月的收入* 或 HK\$375,950，以較高者為準 56歲或以上 36 個月的收入* 或HK\$375,950，以較高者為準 * 就計算死亡個案的賠償額時，月入之最高金額為HK\$26,070。賠償之金額將由已故僱員的家庭成員自行分配。此外，僱主亦有責任向已支付殮葬費及醫療費之人士補貼該等費用，最高金額為\$76,200。

就計算有關補償的進一步詳情，請聯絡勞工處的僱員補償科（熱線電話：2717 1771；

電郵：enquiry@labour.gov.hk）。 6.

我在工作時因遇到意外而受傷及導致傷殘，我或我的家人可獲哪些賠償？ 6.

我在工作時因遇到意外而受傷及導致傷殘，我或我的家人可獲哪些賠償？

這要視乎閣下所蒙受傷殘的性質。一般來說，傷殘的性質可以分為： a) 永久喪失工作能力；以及 b) 暫時喪失工作能力。 a) 永久喪失工作能力 此項再可細分為兩種類： i)

永久完全喪失工作能力；以及 ii) 永久部分喪失工作能力。

就永久完全喪失工作能力而言，賠償之計算方法如下（《僱員補償條例》第7條）：

受傷僱員的年齡 賠償的數目 40歲以下 96個月的收入* 或HK\$426,880，以較高者為準

40歲至56歲以下 72個月的收入* 或HK\$426,880，以較高者為準 56歲或以上 48個月的收入* 或HK\$426,880，以較高者為準 *

在計算永久喪失工作能力之死亡個案賠償額時，月入之最高金額為HK\$26,070。

就永久部分喪失工作能力而言，賠償之計算方法如下（《僱員補償條例》第9條）：

（永久完全喪失工作能力的賠償金額）x （喪失賺取收入能力的百分率）* *

僱員喪失賺取收入能力的程度，是由僱員補償評估委員會根據條例而評定。 b) 暫時喪失工作能力 在暫時喪失工作能力期間，僱員可獲最多24個月的按期付款。當僱員的暫時喪失工作能力時期超過24個月，或超過法庭容許之延長期限（該延長期限不可超過12個月），該僱員便不可再獲得上述的按期付款。該僱員將會被視為蒙受永久性（不論是完全或部分）喪失工作能力，而有賠償將會另外評估。上述按期付款的計算方法如下（《僱員補償條例》第10條）：

就計算有關補償的進一步詳情，請聯絡勞工處的僱員補償科（熱線電話： 2717 1771；

電郵：enquiry@labour.gov.hk）。 7.

除上述的賠償外，我可否就工傷而獲得其他賠償（例如醫藥費）？ 7.

除上述的賠償外，我可否就工傷而獲得其他賠償（例如醫藥費）？ 醫藥費

除非僱主已為閣下提供足夠的免費醫療護理，

否則僱主須支付閣下在工傷期間接受註冊醫生或註冊牙醫的醫療費用，直至主診醫生或牙醫證明閣下已不需接受有關工傷的治療為止。僱主亦需在收到醫藥費收據後的21天內補貼其僱員所支付的醫藥費。每天醫藥費的最高金額如下：不論是住院還是門診：\$200；或

同一天接受住院及門診治療：\$280。義肢及外科器具（如有）

如閣下因工傷而需要裝配義肢或外科器具，僱主亦需要負責支付：

提供及裝設該義肢或外科器具的費用，最高金額為\$36,430；以及 從裝配該義肢或器具起10

年內可能需維修及更換的費用，最高金額為\$110,390。 8.

僱主向勞工處報告與工作有關的意外之時限是多久？ 8.

僱主向勞工處報告與工作有關的意外之時限是多久？ 有關工傷意外死亡之個案，僱主必須在意外發生後的7天內向勞工處報告。就引致死亡的職業病，僱主必須在死者去世後的7天內向勞工處報告。

就非致命的工傷意外個案，僱主必須在意外發生後的14天內向勞工處報告。若僱主並非在上述期限內獲悉有關事件，則須於知悉死亡事件後7天內，或知悉非致命的工傷事件後14天內，向勞工處呈報。不論有關意外會否引致任何賠償責任，僱主必須向勞工處報告。就有關報告程序的資料，請致電勞工處熱線電話2717 1771。

若僱主不依法例規定向勞工處呈報工傷事件，最高可被判罰款港幣50,000元。 9.

僱員可否向勞工處報告與工作有關的意外？ 9. 僱員可否向勞工處報告與工作有關的意外？ 若然僱員發現其僱主沒有將工作意外事件向勞工處報告，僱員可聯絡勞工處的僱員補償科（電話：2717

1771）並填妥一份工傷意外通知書，以便勞工處跟進有關個案。 10. 如何安排支付工傷賠償？ 10.

如何安排支付工傷賠償？

一般來說，有四種方法向僱員支付補償（或支付予已故僱員的家庭成員）： i) 直接支付 如果工傷病假不超過3天及沒有導致永久喪失工作能力，僱主須在該僱員的正常發薪日支付補償款項。 ii)

協議 如果工傷病假超過3 天但不超過7 天及沒有導致永久喪失工作能力，僱僱雙方可以書面或口頭

方式達成補償協議。僱主並須在該僱員的正常發薪日支付有關補償款項。 iii) 補償評估證明書 在其他情況下，勞工處僱員補償科會給僱主及僱員簽發一份列明補償款額的「補償評估證明書」（即表格5），僱主必須在證明書發出後21 天內將補償款項或未付的餘額全數支付給僱員。

如僱主拖欠補償款項，即屬違例，最高可被判罰款港幣十萬元。 iv) 由法院處理

就工傷病假不超過3 天而未能透過「僱主直接支付」辦法解決的個案，僱員可在小額錢債審裁處向僱主索償。其他未能循上述途徑解決的工傷補償個案，均須交由區域法院裁決。 11.

若然我不能與僱主和平地解決工傷賠償問題，將案件呈交法院的時限是多久？ 11.

若然我不能與僱主和平地解決工傷賠償問題，將案件呈交法院的時限是多久？ 《僱員補償條例》第14(1)條訂明，凡有關僱員補償的申請，必須在導致僱員受傷的意外發生日期起計24個月內向法院提交。所以，若勞資雙方在一段時間內未能解決補償問題，僱員應盡快聯絡勞工處的僱員補償科（電話：2717 1771；電郵：enquiry@labour.gov.hk）。勞工處職員會協助僱員將個案轉介至法律援助署，或協助該僱員將其申索呈交區域法院或小額錢債審裁處。 12.

僱主是否必須為所有僱員購買工傷補償保險？ 12. 僱主是否必須為所有僱員購買工傷補償保險？

不論僱員是否全職或兼職工作（包括兼職家庭傭工及暑期工等），有關僱主均須根據《僱員補償條例》第40條的規定，為僱員購買及持有有效的工傷補償保險單，以承擔僱主在該條例及普通法方面的法律責任。 違例及刑罰 任何未有購買有效工傷補償保險的僱主會被檢控，一經定罪，最高可被判罰款港幣100,000元及入獄兩年。 僱主亦不能從其僱員的薪酬中作任何方式的扣減以支付工傷補償保險費。否則，僱主會被罰款港幣10,000元及入獄六個月。 13. 若然我對條例所給予的補償感到不滿，或者我認為僱主忽略了應有的安全措施，我可否進一步提出申索？ 13. 若然我對條例所給予的補償感到不滿，或者我認為僱主忽略了應有的安全措施，我可否進一步提出申索？ 根據《僱員補償條例》第26條，凡僱員受傷是因僱主或任何人的疏忽、有違法定責任或其他錯誤作為或不作為所致，而僱主亦須對該人的作為或錯失負責，則上述條例不限制或在任何方面影響僱主的民事法律責任。換句話說，在問題所述的情況下，除條例所給予的保障外，有關僱員亦可根據普通法向僱主提出民事索償。在 Cathay Pacific Airways Ltd v Wong Sau Lai 一案中，法官指出僱主在普通法下有責任去合理地照顧僱員的安全。儘管現有很多關於職業安全的法例，但該項以普通法訂立的責任仍保持其重要地位。

簡單來說，僱主對僱員負有的謹慎責任，即是僱主須合理地照顧僱員的安全，包括但不限於提供：

安全的工作環境（包括安全的進出通道）； 安全的工作模式 / 系統； 安全的儀器及工具；

安全及合資格的工作伙伴； 適當的指示及監管措施；及 充足的訓練（如有需要）。

在提出訴訟前，閣下應尋求法律意見。 A. 職業安全及健康條例 A. 職業安全及健康條例 《職業安全及健康條例》（香港法例第509章）為僱員在工業及非工業工作地點，提供安全及健康的保障。

此條例為工作環境訂下一般規定，除下述工作地點外： 在公眾地方的航機或船隻；

在公眾地方被佔有土地的陸上交通之司機（但其他在此陸上交通的僱員亦包含在內）；

住宅，而該住宅僱用家庭傭工；以及 自僱人士工作的地方。 責任承擔者的角色

根據此條例的規定，所有人在促使工作地點安全及健康這方面都須承擔責任。

僱主該採取以下措施，促進工作地點的安全及健康：

提供及維持不會危害安全或健康的作業裝置及工作系統； 作出有關的安排，以確保在使用、處理、貯存或運載作業裝置或物質方面是安全和不危害健康的；

提供所有所需的資料、指導、訓練及監督，以確保僱員的安全及健康；

提供及維持安全進出工作地點的途徑；以及 提供及維持安全及健康的工作環境。

僱員該透過以下措施促進工作地點的安全及健康： 照顧工作地點中的人的安全及健康；以及

使用由僱主提供的任何設備，或遵照僱主訂定的制度或工作方式工作。 處所佔用人有責任確保：

該處所； 進出該處所的途徑；以及 存放於該處所的任何作業裝置或物質，

是安全和不危害在該等處所工作的人的健康，即使他們沒有直接僱用該名人士在該等處所工作。

條例的執行 / 罰款 勞工處處長獲授權簽發敦促改善通知書及暫時停工通知書，以防止工作地點的活動對僱員構成即時的危險。僱主如未能遵從通知書的規定，即屬犯罪，可分別判處罰款港幣200,000元和 500,000 元，以及監禁長至 12 個月。

就更多關於職業安全及健康事項之詳情，請參閱勞工處的網頁。 B. 工廠及工業經營條例 B.

工廠及工業經營條例 《工廠及工業經營條例》（香港法例第59章）為保障工業工人的安全和健康訂定條文。此條例適用於工業經營地點，即工廠、建築地盤、食肆、貨物

及貨櫃搬運經營、維修工場和其他工業工場。 這條條例對東主及受僱於工業經營內的人士委以一般責任，以確保工業經營地點內的工作安全和健康。

每名東主應採取以下措施，照顧在工業經營地點中所僱用的所有人之工作安全及健康：

提供及維持不會危害安全或健康的作業裝置及工作系統； 作出有關的安排，以確保在使用、處理、貯存或運載作業裝置或物質方面是安全和不危害健康的；

提供所有所需的資料、指導、訓練及監督，以確保僱員的安全及健康；

提供及維持安全進出工作地點的途徑；以及 提供及維持安全及健康的工作環境。 違例及刑罰

任何違反上述規定的東主 /

經營者，可能被罰款\$500,000。若一名經營者故意及沒有合理理由下犯下此罪行，他 / 她可被罰款\$500,000以及入獄6個月。

工業經營地點的每名受僱人士，也該透過以下措施促進工作安全及健康：

照顧工作地點中其本人及其他人的安全及健康； 以及

使用由東主提供的任何設備，或遵照東主訂定的制度或工作方式工作。 違例及刑罰 任何違反上述規定的人士，可能被罰款\$25,000。若一名在工業經營地點的受僱人士故意及沒有合理理由下做任何事情致令其自身或其他人受危險，他 / 她可被罰款\$50,000以及入獄6個月。 C. 法定最低工資 C. 法定最低工資 1. 引言 1. 引言 香港法例第608章《最低工資條例》於2011年5月1日生效。

法定最低工資於2011年5月1日開始實施，首個法定最低工資水平是每小時28元。

由2023年5月1日起，法定最低工資水平調整至每小時40元。 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。 僱員在任何工資期，可獲支付不少於法定最低工資的工資。如就工資期須支付予僱員的工資少於最低工資，僱員有權就該工資期獲付這差額（即額外報酬）。 違反最低工資的規定 僱主如欠付最低工資，等同欠薪。根據《僱傭條例》，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。 勞工處參考指引 《法定最低工資：僱主及僱員參考指引》

《法定最低工資簡明指引》 2. 法例的適用範圍 2. 法例的適用範圍 法定最低工資適用於所有僱員，不論他們是月薪、日薪、長工、臨時工、全職、兼職或其他僱員，也不論他們是否按《僱傭條例》下的「連續性合約」受僱，但不適用於下列人士：《僱傭條例》所不適用的人士 包括：(a) 僱主家屬及與僱主同住的僱員； (b) 《往香港以外地方就業合約條例》所界定的僱員； (c) 根據《商船（海員）條例》所指的船員協議而服務的人，或在並非於香港註冊的船上服務的人； (d) 按照《學徒制度條例》註冊的學徒。 就(d)

而言，雖然《僱傭條例》內若干規定適用於有關的註冊學徒，但法定最低工資並不適用於他們。

留宿家庭傭工 這是指免費居於受僱工作的住戶的家庭傭工（包括：家務助理、護理員、司機、園丁、船工或其他私人傭工），不論該傭工的性別及種族。

以下的人士不屬於留宿家庭傭工，法定最低工資是適用於他們：

—雖然是家庭傭工，但不是免費居於受僱工作的住戶 —雖然是留宿僱員，但不是家庭傭工

實習學員，以及正處於獲豁免學生僱用期的工作經驗學員

根據勞工處的《法定最低工資：僱主及僱員參考指引》，實習學員是指下列類別的學生僱員：

—進行由《最低工資條例》附表1 指明的本地教育機構安排或認可的工作實習，而這實習屬該教育機構向該學生提供的全日制經評審課程的必修或選修部分；或 一居於香港，並進行由某機構安排或認可的工作實習，而這實習屬該機構向該學生提供的學位或更高程度的非本地學術資格的全日制教育課程的必修或選修部分。 工作經驗學員是指下列類別的學生僱員：

—修讀由《最低工資條例》附表1指明的本地教育機構提供的全日制經評審課程；或 一居於香港，並修讀學位或更高程度的非本地學術資格的全日制教育課程，而該學生在開始受僱時仍未滿26歲，以及與僱主協議獲豁免學生僱用期，為期不多於連續59 天，並須符合以下條件— (a)

該學生不曾於同一公曆年內開始另一獲豁免學生僱用期（不論是否受僱於同一僱主）；以及 (b)

該學生已就以上 (a) 項的事實作出法定聲明，並向僱主提供有關的法定聲明或其副本。 請注意：

法定最低工資同樣適用於殘疾僱員。為了在殘疾人士的工資保障和就業機會兩者之間取得平衡，《最低工資條例》為殘疾人士提供特別安排，讓他們有權選擇進行生產能力評估，從而釐定他們應獲得不低於法定最低工資的薪酬，或收取按生產能力釐定的工資。詳情可參閱勞工處印備的《法定最低工資制度下殘疾人士的生產能力評估》的網頁。 註：*根據《僱傭條例》，按「連續性合約」受僱的定義是指僱員受僱於同一僱主4星期或以上，而每周工作18小時或以上（即符合所謂「4-18」的規定）。 3. 如何計算工作時數 3. 如何計算工作時數 僱員於工資期的總工作時數（不足一小時亦須計算在內），乘以法定最低工資水平，所得的款額便是該工資期的最低工資。（最低工資 = 僱員於工資期的總工作時數 X 法定最低工資水平） 1. 如何計算「工作時數」？ 1.

如何計算「工作時數」？ 根據《最低工資條例》第4條，計算最低工資的工作時數，包括僱員按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示：

留駐僱傭地點當值的時間，而不論當時有否獲派工作或獲提供培訓；或 在關乎受僱工作的情況下用於交通的時間，但不包括用於往來居住地方及僱傭地點（位於香港以外的非慣常僱傭地點除外）的交通時間。 僱傭地點是指符合以下說明的任何地點：

僱員按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示，為執行工作或接受培訓而留駐該地點當值。

除《最低工資條例》外，如果按照僱傭合約或僱傭雙方的協議，有關時間被視作僱員的工作時數，則在計算最低工資時，該段時間也須包括在內。 下列是屬於工作時數的例子： 例子一：

按照僱傭合約，僱員於上午9 時至下午1 時，以及下午2 時至6

時在公司工作。此外，他在僱主同意下或根據僱主的指示，於下午6 時至7

時期間超時工作。該僱員由上午9 時至下午1 時以及下午2 時至7

時的時間，均屬於計算最低工資的工作時數。 例子二：僱員在香港境內地方的公司工作。他往來居住地方及公司的交通時間，並不屬於計算最低工資的工作時數。 某日，該僱員從公司送遞文件往客戶的辦公室，然後返回公司。他往來公司及客戶的辦公室的交通時間，是他按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示，在關乎受僱工作的情況下用於交通的時間，屬於計算最低工資的工作時數。 以下是不屬於工作時數的例子： 例子三：僱員為了避開交通擠塞而提早回到公司，或基於個人原因放工後留在辦公室。在計算最低工資時，由於該僱員並非按照僱傭合約，或在僱主同意、指示下，為執行工作而留駐公司當值，因此在計算最低工資的工作時數時，該段早到或放工後留在辦公室的時間不應計入工作時數。 例子四：僱員根據僱主的指示到香港以外的地點（例如公司內地的廠房）公幹，僱主在僱員停留期間向他提供免費住宿及／或膳食。如該僱員於停留期間的某段時間內，並非按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示，為執行工作或接受培訓而留駐僱傭地點當值（例如睡覺時間、個人消遣時間），該等時間便不屬於計算最低工資的工作時數。 2.

用膳時間和休息日有薪嗎？ 2. 用膳時間和休息日有薪嗎？《最低工資條例》和《僱傭條例》，皆沒有規定用膳時間和休息日，必須為有薪。這方面有薪與否，是由僱主和僱員商議決定。 例子一：僱員於下午 1 時至 2 時用膳，並同時按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示，為執行工作而留駐崗位當值，該用膳時間屬於計算最低工資的工作時數。 例子二：僱員的用膳時間是下午 1 時至 2 時，他基於個人原因留在工場用膳。雖然於下午 1 時至 2 時他身在工場，但他並非按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示，為執行工作或接受培訓而留駐工場當值。在計算最低工資時，該工場在下午 1 時至 2 時期間並非《最低工資條例》所界定的僱傭地點，因此計算最低工資的工作時數並不應計入該段用膳時間。 3. 候召或候命時間會計算入工作時數嗎？ 3.

候召或候命時間會計算入工作時數嗎？如僱員在候召或候命時，是按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示留駐僱傭地點當值，該段候召或候命時間便屬於計算最低工資的工作時數；相反，若他在候召或候命時並非留駐僱傭地點當值，該段候召或候命時間便不屬於計算最低工資的工作時數。 僱傭地點是指符合以下說明的任何地點：

僱員按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示，為執行工作或接受培訓而留駐該地點當值。 例子一：僱員的工作時間是上午 9 時至下午 6 時。按照僱傭合約，他與其他同事需輪流每星期有一天留駐在工作地點候召，由下午 7 時至 10 時，以便隨時因應客戶的需要提供緊急服務，期間他不得擅自離開工作地點。由於在這例子中的僱員在候召時，是按照僱傭合約留駐僱傭地點當值，因此該段下午 7 時至 10 時的候召時間便屬於計算最低工資的工作時數。 4. 如何處理佣金？ 4. 如何處理佣金？根據《僱傭條例》，工資的定義包括佣金（屬於賞贈性質或由僱主酌情發給的佣金除外）。因此，除屬賞贈性質或由僱主酌情付給的佣金外，所有佣金均屬工資並須按《僱傭條例》的規定而支付。 勞資雙方在沒有抵觸法例的情況下可藉僱傭合約協定佣金的計算及支付方法。

《最低工資條例》第 6(5) 條規定，就最低工資而言，在僱員事先同意下於工資期首 7 天後而於緊接該工資期後的第 7 天終結前的任何時間支付的佣金，須算作為須就該工資期支付的工資的一部分，而不論有關工作於何時執行，亦不論根據僱傭合約該佣金須於何時支付。因此，在僱員事先同意下，佣金可以按照支付的時間來決定屬於須就哪個工資期支付的工資，以判斷僱員的工資是否已符合最低工資的要求。如沒有僱員事先同意，這條文便不適用。 例子一：僱員根據僱傭合約可獲底薪另加佣金，工資期為每個公曆月。根據僱傭合約，佣金須就多個工資期支付。→ 在判斷該僱員的工資是否已符合最低工資的要求時，須就每月支付的工資，會包括底薪及按僱傭合約須分期支付的佣金，不論僱主是否有如期支付。 例子二：僱主於 1 月 31

日在僱員的事先同意下，支付原本屬於 3 月份工資期的佣金 1,000 元。→ 在判斷該僱員的工資是否已符合最低工資的要求時，該筆 1,000 元的佣金，會計算在 1 月份的工資內，而不算作 3 月份的工資。由於在 1 月 8 日至 2 月 7 日期間支付佣金，所以算作為屬於 1 月份的工資。 例子三：僱主分別於 4 月 8 日及 6 月 7 日在僱員的事先同意下，支付佣金 2,000 元及 3,000 元，該兩筆佣金原本屬於 7 月份工資期的佣金。→ 在判斷該僱員的工資是否已符合最低工資的要求時，該筆 2,000 元的佣金，由於在 4 月 8 日至 5 月 7 日期間支付，所以會計算在 4 月份的工資內；而該筆 3,000 元的佣金，由於在 5 月 8 日至 6 月 7 日期間支付，所以算作為屬於 5 月份的工資。該兩筆佣金都不算作 7 月份的工資。 4.

須就工資期支付予僱員的工資 4. 須就工資期支付予僱員的工資 法定最低工資緊貼《僱傭條例》下工資的定義。除《僱傭條例》另有規定外，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所有報酬、收入、津貼（包括交通津貼、勤工津貼、佣金、超時工作薪酬）、小費及服務費，不論其名稱或計算方法，但不包括若干項目（可參閱《僱傭條例》第 2 條）。由於非工作時數的時間，不會用於計算最低工資。因此，在計算最低工資時，就非工作時數而支付予僱員的款項（如：休息日薪酬、假日薪酬、年假薪酬、產假薪酬、疾病津貼等），同樣不算作支付予僱員工資的一部分。什麼是「工資期」？凡僱員須為根據其僱傭合約而執行的工作，或須為將會根據該合約而執行的工作，而在此期間獲支付工資，該期間即屬該僱員的工資期。除非另有相反規定，否則該期間是指為期一個月。 例子一（月薪）：假設按照僱傭合約：僱員在某工資期內工作了 24 天，該工資期為 30 天，總工作時數為 204 小時，月薪為 7,500 元

在該工資期內，就非工作時數而支付予該僱員的款項包括4天休息日薪酬（每天250元）、1天法定假日薪酬（250元）及1天年假薪酬（250元）法定最低工資水平：28元 計算方法：（1）該月按總工作時數計算的最低工資：204小時 X \$28= \$5,712（2）就該月須支付予僱員的工資：\$7,500 - (4 X \$250) - \$250 - \$250= \$6,000 → 由於（2）不少於（1），因此他的月薪\$7,500元已符合最低工資。例子二（月薪）：假設按照僱傭合約：薪酬：月薪7,000元，星期日為有薪休息日 星期一至六的工作時間為上午9時至下午5時，包括僱傭雙方同意計入工作時數的1小時有薪用膳時間，另超時工作可獲每小時35元超時工作工資 該月的總工作時數：220小時（包括4小時超時工作）法定最低工資水平：28元 計算方法：（1）該月按總工作時數計算的最低工資：220小時 X \$28= \$6,160（2）就該月須支付予僱員的工資：（超時工作工資 = 4 X \$35）（休息日薪酬 = \$7,000 ÷ 31天 X 4休息日 = \$903）\$7,000 + (4 X \$35) - 休息日薪酬\$903 = \$6,237 → 由於（2）不少於（1），因此他的月薪及超時工作工資合共7,140元已符合最低工資。例子三（月薪）：假設按照僱傭合約：薪酬：月薪6,500元，星期日為有薪休息日 星期一至五的工作時間為上午9時至下午5時，不包括1小時的用膳時間，但用膳時間按勞資雙方一貫計算薪酬的方法屬有薪；星期六的工作時間為上午9時至下午1時（星期一至六每天薪酬均等）該月的總工作時數：170小時 法定最低工資水平：28元 計算方法：（1）該月按總工作時數計算的最低工資：170小時 X \$28= \$4,760（2）就該月須支付予僱員的工資：（休息日薪酬 = \$6,500 ÷ 30天 X 4天 = \$867）（用膳時間薪酬 = \$6,500 ÷ 30天 ÷ 8小時 X 1小時 X 22天的用膳時間 = \$596）\$6,500 - 休息日薪酬 \$867 - 用膳時間薪酬 \$596= \$5,037 → 由於（2）不少於（1），因此他的月薪\$6,500元已符合最低工資。例子四（月薪）：假設按照僱傭合約：薪酬：月薪6,000元，星期日為無薪休息日 每星期工作6天，每天的工作時數是7小時，而另外有1小時屬無薪的用膳時間 該月的總工作時數：189小時（27天 X 每天7小時）法定最低工資水平：28元 計算方法：（1）該月按總工作時數計算的最低工資：189小時 X \$28= \$5,292（2）就該月須支付予僱員的工資：\$6,000 → 由於（2）不少於（1），因此他的月薪\$6,000元已符合最低工資。例子五（月薪）：假設按照僱傭合約：薪酬：月薪8,000元，每星期一天有薪休息日 每星期工作6天，每天的工作時數是12小時，包括僱傭雙方同意計入工作時數的1小時有薪用膳時間 該月的總工作時數：324小時（27天 X 每天12小時）法定最低工資水平：28元 計算方法：（1）該月按總工作時數計算的最低工資：324小時 X \$28= \$9,072（2）就該月須支付予僱員的工資：（休息日薪酬 = \$8,000 ÷ 31天 X 4天 = \$1,032）\$8,000 - 休息日薪酬 \$1,032= \$6,968 額外報酬：\$2,104 → 由於（2）少於（1），僱主除支付月薪8,000元外，也要支付額外報酬2,104元（\$9,072元 - \$6,968元），即合共10,104元，以符合最低工資的要求。例子六（日薪）：假設按照僱傭合約：薪酬：日薪250元，工資期為每個公曆月，星期日為無薪休息日 星期一至六的工作時間為上午9時至下午5時，包括1小時的有薪用膳時間 該月的總工作時數：216小時（27天 X 每天8小時）法定最低工資水平：28元 計算方法：（1）該月按總工作時數計算的最低工資：216小時 X \$28= \$6,048（2）就該月須支付予僱員的工資：27天 X \$250 /天 = \$6,750 → 由於（2）不少於（1），因此他的薪金\$6,750元已符合最低工資。例子七（件薪）：假設按照僱傭合約：薪酬：以件薪計，每件產品的薪酬為100元，用膳時間無薪，工資期為每個公曆月，而該月的薪酬為5,500元（100元 X 55件）該月的總工作時數：200.5小時 法定最低工資水平：28元 計算方法：（1）該月按總工作時數計算的最低工資：200.5小時 X \$28= \$5,614（2）就該月須支付予僱員的工資：\$100 X 55件 = \$5,500 額外報酬：\$114 → 由於（2）少於（1），僱主除支付薪金\$5,500元外，也要支付 額外報酬\$114元（\$5,614元 - \$5,500元），即合共\$5,614元，以符合最低工資的要求。5. 僱主須記錄僱員的總工作時數 5. 僱主須記錄僱員的總工作時數在下述情況，僱主根據《僱傭條例》備存的工資及僱傭紀錄，須包括僱員於工資期的總工作時數（不足一小時亦須計算在內）：法定最低工資適用的僱員（請參閱上文——法例的適用範圍）；以及須就該工資期支付的工資是少於每月16,300元（請參閱上文——須就工資期支付予僱員的工資）。例子一：假設按照僱傭合約：僱員的工資期為每個公曆月，月薪為13,000元，休息日屬有薪。在5月份的工資期中，就非工作時數而支付予該僱員的款項是4天休息日薪酬和1天法定假日薪酬。在計算僱員的工資是否達到每月金額上限時，方法如下：月薪 = \$13,000 4天休息日薪酬 = \$13,000 ÷ 31天 X 4 = (\$1,677) 1天法定假日薪酬 = \$13,000 ÷ 31天 X 1 = (\$419) \$10,904 → 由於金額少於每月金額上限16,300元，僱主須為僱員備存有關工資期的總工作時數紀錄。例子二：假設按照僱傭合約：僱員的工資期為每個公曆月，月薪為18,000元，休息日屬無薪。在5月份的工資期中，就非工作時數而支付予該僱員的款項是1天法定假日薪酬。在計算僱員的工資是否達到每月金額上限時，方法如下：月薪 = \$18,000 1天法定假日薪酬 =

$\$18,000 \div 27 \text{天} \times 1 = (\$666.67) \$17,333.33 \rightarrow$

由於金額不少於每月金額上限16,300元，工資及僱傭紀錄可以不包括該工資期的總工作時數。 B. 香港特區政府勞工處之簡介 B. 香港特區政府勞工處之簡介 一般來說，勞工處的使命為：

改善人力資源的運用 — 提供一系列的就業服務，以配合勞動市場的各種轉變和需要；

促進職業安全與健康 — 透過立法、教育和推廣的工作，確保在職人士的安全與健康得到保障；

促進和諧的勞資關係 — 推廣良好的僱傭守則和協助解決勞資糾紛；以及 改善和保障僱員的權益 — 一本著持平的態度來照顧各方面的權益。 勞工處主要有關僱傭法律問題的分科如下： 1)

小額薪酬索償仲裁處 小額薪酬索償仲裁處（下稱仲裁處）是根據《小額薪酬索償仲裁處條例》（香港法例第453章）而成立。仲裁處主要以快捷簡單和廉宜的方式仲裁小額僱傭申索。未能透過調解服務順利解決的申索可轉介仲裁處仲裁。

仲裁處獲授權審理申索人不過10名，而每名申索人的申索款額不超過 15,000

元的僱傭申索。如申索案件超過仲裁處的司法管轄範圍，則轉由司法機構轄下的勞資審裁處審理。

小額薪酬申索的聆訊是公開進行的，訴訟雙方均不得聘請律師。仲裁官所作出的判決或命令具有法律約束力。任何一方如對仲裁官的裁決不滿，可申請覆核。他們也可就法律觀點或司法管轄權的問題向原訟法庭提出上訴，反對仲裁官的判決。 2) 勞資關係科

勞資關係科負責維繫非政府機構內和諧的勞資關係，該科的主要工作包括：

就僱傭條件和《僱傭條例》規定的權利和責任，為僱主和僱員提供櫃位諮詢服務。

向僱主和僱員提供自願性的調解服務，協助解決勞資糾紛及聲請。 3) 僱傭申索調查科 僱傭申索調查科負責就一些涉嫌違反《僱傭條例》的複雜個案進行深入的調查，並對違法者迅速地採取檢控行動。 4) 僱員補償科 僱員補償科 協助因工受傷或患上職業病的僱員或在工作意外中喪生的僱員

的家庭成員，根據《僱員補償條例》的規定獲得補償；協助肺塵埃沉病患者或其家庭成員，根據《肺塵埃沉病（補償）條例》（香港法例第360章）的規定獲得補償，或根據肺塵埃沉病特惠金計劃領取特惠金；以及 宣傳、檢討和執行《僱員補償條例》及《肺塵埃沉病（補償）條例》的條文。 5)

薪酬保障科 薪酬保障科 協助因僱主無力償債而遭拖欠工資、代通知金或遣散費的僱員向破產欠薪保障基金（下稱基金）申請特惠款項。處理及審核基金接獲的申請。破產欠薪保障基金包括僱員在服務的最後一天之前4個月內，已為僱主服務而未獲支付的工資，以及僱員根據《僱傭條例》應享有但遭拖欠的代通知金或 /

和遣散費。有關《破產欠薪保障條例簡介》的進一步資料，請參考勞工處的網站。 6) 勞工視察科 勞工視察科 擔任視察工作，以執行下列法例：

規管在所有行業僱用兒童事宜的《僱用兒童規例》；

規管在工業界僱用青年事宜的《僱用青年（工業）規例》；

強制僱主持有僱員工傷補償保險單的《僱員補償條例》第 IV 部；及

禁止在香港僱用非法入境者的《入境條例》（香港法例第115章）第 IVB 部；巡視各工業及非工業機構，確保僱主根據《僱傭條例》的規定，給予僱員法定權益，包括產假、休息日、疾病津貼、法定假日及年假，並且保存條例所規定的紀錄；以及執行工資條款，確保僱員獲依時支付工資；及 巡視輸入勞工的工作及住宿地點，確保根據補充勞工計劃來港工作的人士享有法例及合約所規定的權益。 7) 職工會登記局 職工會登記局負責執行《職工會條例》（香港法例第332章）及《職工會登記規例》。該條例及規例就職工會的登記和規管訂定條文。職工會登記局的宗旨，是協助達成健全的職工會管理、鼓勵負責任的職工會制度和保障職工會會員的利益。 8) 職業安全服務

職業安全主任提供各項職業安全服務。他們的工作範圍如下：透過視察工作場所，執行《職業安全及健康條例》、《工廠及工業經營條例》以及該等條例的附屬規例，以確保有關安全、健康和福利的各項規定得以遵從；及

調查意外，並就如何減少在工作場所存在的危險，向僱主和僱員提供意見；

勞工處的職業安全健康中心備有一些有關職業安全的刊物，包括： 涉及職業安全法例的指引；

實務守則； 須注意的事項； 其他指引書刊 / 小冊子； 海報；及 電腦光碟。

有關勞工處下各個科的功能之詳情，請參閱勞工處的官方網頁。 A. 勞資審裁處的簡介 A.

勞資審裁處的簡介 將個案訴諸法院前，閣下應考慮嘗試以調解方式將事件解決。勞工處的勞資關係科可協助勞資雙方迅速及和平地解決紛爭。勞工處的電話熱線是 2717 1771，電郵是 enquiry@labour.gov.hk。

就更多有關以上訴訟程序的詳情，請諮詢閣下的律師，或致電勞資審裁處：電話2625

0020。閣下亦可以瀏覽勞資審裁處的網頁。 1. 勞資審裁處執行甚麼工作？ 1.

勞資審裁處執行甚麼工作？ 勞資審裁處為市民解決勞資雙方的金錢糾紛，程序簡單快捷，所需費用不多，而索償款額並無上限。勞資審裁處專門處理涉及違反僱傭或學徒合約條款的案件，包括在香港履行的有關合約及在香港以外履行的僱傭合約。 2. 勞資審裁處會處理哪些申索？ 2.

勞資審裁處會處理哪些申索？ 僱員可申索的項目，包括： 欠薪；

僱主沒有給予規定通知而終止合約時應付的代通知金； 違反僱傭條例而扣除的工資；

法定假期薪酬、年假薪酬、休息日薪酬、疾病津貼、產假薪酬或遣散費；

年終酬金、雙糧及年終花紅； 佣金； 長期服務金； 終止僱傭金； 非法解僱的補償；
建築及建造業僱員，向總承判商及前判次承判商追討不超過兩個月的工資；
復職或再次聘用的命令；或 法律或僱傭合約賦予僱員的其他福利。

不過，如果有關投訴涉及以下情況，勞資審裁處就不會處理：

符合《性別歧視條例》所界定的性別歧視；

對任何人、或任何人的合夥人，存在弱能歧視，並符合《殘疾歧視條例》的定義；

符合《家庭崗位歧視條例》所界定的家庭崗位歧視； 對任何人、或他 /

她的近親，存在種族歧視，並符合《種族歧視條例》的定義。

僱員可向平等機會委員會（平機會）作出投訴，或向區域法院作出申訴。（見：反歧視）

僱主可申索的項目，包括： 僱員辭職或終止僱傭合約的代通知金；或 預支給僱員的薪金或假期。

每宗個案中必須至少有一名申索人的申索款項

超過港幣15,000元，或申索人數超過10名，勞資審裁處才會受理。 若該宗勞資糾紛中，申索人數不足10名、或每人的申索款項不超過15,000元、且引致訴訟的事件是於提交申索書前一年內發生，則通常由小額薪酬索償仲裁處處理。 聆訊之前 聆訊之前 3. 在決定申請索償時，我應怎辦？ 3.

在決定申請索償時，我應怎辦？ 閣下可以致電勞資審裁處的二十四小時電話預約系統（電話：2625 0056），預約提交申索書的時間。 提交申索書當日，閣下需要到勞資審裁處登記處報到，同時應當核証所索償的對象即被告人的姓名，名稱及地址。這些資料必須正確無誤，以確保可將申索書副本送達被告人。此外，閣下必須注意郵政信箱並不能視作有效地址。之後，一名勞資審裁處調查主任將接見閣下和閣下的證人，錄取供詞及有關申索的其他資料。閣下所提供的資料將分別寫入兩份文件： 申索書標題（表格一），填上申索人及被告人的姓名和地址。

申索書（表格二），填上申索詳情，包括申索項目、申索款額及申索款額的計算方法。 如閣下是以個人身份提出申索，應親自在表格二上簽署。如果是僱主向僱員提出申索，則應由商號的獨資經營者 / 合夥業務的合夥人 /

法團公司的董事、秘書或其他獲授權的職員簽署。代表公司簽署的人士須持有授權書。

閣下可選擇以中文或英文填寫所有表格。請參考審裁處告示板所張貼的樣本。 4.

提交申索書需要繳付甚麼費用？ 4. 提交申索書需要繳付甚麼費用？ 申索款項 費用 \$2,000 或以下 \$20 \$2,001 - \$5,000 \$30 \$5,001 - \$10,000 \$40 超過 \$10,000 \$50 另外，以被告人的每個地址計算，每個地址收費港幣10元，作為送達文件的費用。若申索成功，閣下可向審裁處申請在經裁斷的款額中，加上因申索而招致的訴訟費。若申索失敗，則或需繳付訴訟費予對方。 5.

提交申索書後會怎樣？ 5. 提交申索書後會怎樣？ 審裁處的登記處會給予申索人 表格三（即聆訊日期地點通知書）。審裁處會安排在申索書提交後10至30天內進行聆訊。審裁處也會安排把表格一、表格二及表格三的副本送達各被告人。調查主任會進行調查，接見被告人，要求他們準備抗辯書及證人供詞。調查主任向雙方收集了書面證據和事實後，會盡可能協助雙方達成和解。如調解不成功，調查主任會擬備一份事實摘要，列出已解決和未解決的爭議，在聆訊日期前呈交審裁官。 6.

如申索書未能送達被告人會怎樣？ 6. 如申索書未能送達被告人會怎樣？ 審裁處將要求閣下再次提供及核對被告人的正確地址。如仍無法送達，審裁處可下令採用其他形式將申索書送達被告人。 7. 如果被告人同意繳付全部申索款額會怎樣？ 7. 如果被告人同意繳付全部申索款額會怎樣？ 被告人如有意繳付全部申索款額，須知會調查主任，並在聆訊日期前盡早繳清有關款額。審裁處會向雙方發出一份裁斷書。有關款項備妥後，審裁處的會計處便會通知閣下（即申索人）前來領取。在這種情況下，毋須進行聆訊。 8. 如果被告人承認該申索，但未能即時付款，會怎樣？ 8.

如果被告人承認該申索，但未能即時付款，會怎樣？ 調查主任將知會閣下有關於被告人所提出的付款建議。如雙方均同意付款日期或分期付款的方式，調查主任將準備一份和解條款表格供雙方簽署。審裁官批准和解後，審裁處將會發出一份裁斷書而毋須就該申索進行聆訊。倘若雙方未能就付款方式或日期達成協議，則雙方均須出席聆訊。被告人須向審裁官申請給予時間繳款或分期付款。審裁官將會訂定一個公平的繳款方法。 9. 如果被告人對部分或全部申索提出異議會怎樣？ 9.

如果被告人對部分或全部申索提出異議會怎樣？ 調查主任將就該申索及被告人提出的反申索作出調查，申索人和被告人均需就其指控提交供詞及有關文件。 10.

如果被告人不理會有關的索償，會發生甚麼事？ 10.

如果被告人不理會有關的索償，會發生甚麼事？ 若審裁官相信申索書已送達被告人，且確認申索人所提出的申索是真確的，審裁官可在被告人缺席的情況下判申索人勝訴。 聆訊時 聆訊時 11.

首次聆訊的情況是怎樣？ 11. 首次聆訊的情況是怎樣？ 審裁處的聆訊程序，毋須絕對依循適用於其他大多數法庭的嚴格證據規則。雙方均不可由律師代表。雙方必須出席在法庭內進行的首次聆訊。假如申索人缺席，審裁處可剔除該宗申索。若申索書已經送達被告人，而被告人卻沒有到庭，在這情況下，祇要申索人能提出足夠證據支持該申索，則審裁處可在被告人缺席的情況下判申索人勝訴。 聆訊時，審裁官會向雙方解釋事件的爭論點及有關的法律，嘗試協助他們達成和解。在調查主任面前達成的任何和解條款均須由各當事人簽署，並須經審裁官批准。如未能達成和解，審裁官會告知雙方是否需要提交其他文件證據，亦可命令雙方在指定日期內把有關文件呈交調查主任。 如一

切已準備就緒，而爭議的論點並不複雜，審裁官可即時在首次聆訊時或首次聆訊後進行審訊及在同一天宣告判決。12. 其後的聆訊會怎樣？12. 其後的聆訊會怎樣？雙方均須出席其後的所有聆訊。假如申索人缺席，則審裁官可剔除申索。反之，若申索書已送達被告人，而被告人卻沒有到庭，祇要申索人能提出足夠證據支持該申索，則審裁處可在被告人缺席的情況下判申索人勝訴。

審裁官會：聆聽雙方的證詞和陳述；給予申索人和被告人向對方及對方證人發問的機會；

命令雙方提出進一步證據，或傳召其他證人及將案件押後續審；

在聆訊結束時宣告判決，或另定宣告判決的日期。13. 如因缺席聆訊而被剔除申索應怎辦？13.

如因缺席聆訊而被剔除申索應怎辦？如閣下為申索人，可於聆訊後7天內或於審裁處容許的延長期限內，向審裁處申請將剔除令作廢及恢復審理該宗案件。但審裁處只會在申索人能夠提出充分理由時才會批准有關申請，並可能同時訂定附加條件。申請恢復該宗案件的申索人必須填寫一份「恢復申索」申請書，並須繳付規定的費用。14. 被告人可否反對審裁處在他 /

她缺席聆訊的情況下作出的裁斷？14. 被告人可否反對審裁處在他 /

她缺席聆訊的情況下作出的裁斷？被告人可於聆訊後7天內或於審裁處容許的延長期限內，於該處認為適當的情況下，向審裁處申請將裁斷作廢。申請將裁斷或命令作廢的被告人必須填寫一份「要求將裁斷 / 命令作廢」的申請書，並繳付規定之費用。如何準備出庭應訊 如何準備出庭應訊 15. 若果雙方不能在首次聆訊時達成和解，我如何能夠為隨後的審訊作好準備？15.

若果雙方不能在首次聆訊時達成和解，我如何能夠為隨後的審訊作好準備？

在勞資審裁處進行訴訟的人士不能聘用代表律師，因此，閣下通常要親自出庭應訊。但如獲得審裁處批准（及閣下作出書面授權），在認可職工會或僱主協會中任職的人士可代表閣下應訊。閣下亦可於出席審訊前尋求法律意見。以下是出庭前需要注意的事項：A) 審訊的日期、時間、地點 上述資料可於司法機構的網頁內查看。閣下亦可致電 2625 0020 向勞資審裁處的登記處查詢作實。審訊不會在原定時間之前開始，閣下或需在審裁處等候應訊，但閣下應提早到場以作準備。

B) 語言 中文及英文都是香港的法定語文，如有需要，審裁處會提供即時傳譯服務。如閣下並非使用英文或中文（廣東話）作供，審裁處亦會安排一名合適的翻譯員給閣下。因作出有關安排需時，閣下應盡早通知審裁處職員。C) 法官、證人、訴訟雙方之稱呼 勞資審裁處的案件會由一名「審裁官」審理，提出訴訟的一方稱為「申索人」，而另一方稱為「被告人」。在審訊過程中，閣下可稱呼審裁官為「法官閣下」，對證人或訴訟另一方之稱呼為「先生」、「太太」、或「小姐」。閣下須緊記不可使用恐嚇或侮辱性的字眼。D) 衣著 閣下必須穿著整齊，如情況許可，應盡量避免穿著T 恤及牛仔褲。E) 證人 證人應直接知悉與案件有關的事實。閣下可盡量尋找多些證人出庭作供，但亦要評估他們是否可靠。一位可靠的證人往往會比數位差劣的證人更有說服力。如閣下意圖傳召的證人拒絕出庭，可考慮向審裁處提出申請，以便由審裁處命令有關證人出庭作證。有關申請手續，請向審裁處職員查詢。若果證據牽涉專門或技術性的事項（例如解釋醫療報告），閣下可以借助專家證人的專業意見。如需在審訊時傳召專家證人，則必須事先向審裁處申請許可（批准），而傳召專家證人亦會招致額外費用。在出席審訊前，閣下一定要先與證人面談，以評估他們之可信性、對事件之了解程度、及預計他們於審訊時會提出甚麼證供，但絕對不可為他們預先設定答案。如證人只依照閣下的「講稿」作供，審裁官便會對證人有一個不良印象。如被證實故意作虛假證供，有關證人可被判處罰款及監禁。閣下可事先向證人概述在審訊時提出的問題，並令他們知道可能會被對方和審裁官質詢。這有助減低證人的疑慮，亦可以使他們在出庭前作好準備。

閣下亦應提醒證人在回答審裁官或另一方的問題時，不可望向閣下以試圖取得指示。F) 提出證據 除在審訊時作出的口頭證供外，閣下亦可提交與案件有關的物品作為證據，例如文件、相片、或錄影帶等。閣下的證人（如有）亦可於審訊開始前準備一份證人陳述書，有關陳述書的參考指引，請瀏覽無律師代表訴訟人資源中心的網頁。

證據會否被審裁處接納將由審裁官決定。閣下亦須為另一方預備副本。根據《勞資審裁處條例》第27(2)條，審裁處可收取任何其認為有關的證據，而證據規則並不適用於審裁處的法律程序。換言之，閣下毋須太過顧慮提交證據之繁文縟節（那些規條只須律師在其他法庭內遵守），審裁官會給予閣下適當的指引。話雖如此，閣下絕不能向審裁處提交虛假證據。G) 審訊過程 因訴訟雙方不能聘用代表律師，審裁官會於開審時為雙方簡介審訊程序及將會涉及的法律問題。如閣下仍感不安，可於出庭前向審裁處職員索取一些初步資料。概括而言，審訊程序包括：訊問/主問

申索人通常會首先作供，並傳召他 / 她的證人出庭作供（申索人會向證人發問）。然而，申索人也可選擇不親自作供而只傳召證人作供。這項程序稱為由申索人訊問 / 主問。盤問

被告人可以在申索人的每一位證人作供後向證人發問。這項程序稱為由被告人盤問。覆問

被告人盤問對方證人後，申索人可以覆問他 /

她的證人，但覆問只限於澄清在盤問中提出的事情。這項程序稱為由申索人覆問。當申索人的證人全部作供完畢後，被告人或需要重複上述程序，即自己作供及傳召其證人作供（由被告人訊問 / 主問）。在每一位證人作供後，申索人可以盤問對方的證人（由申索人盤問）。其後被告人亦可以覆問證人。結案陳詞 當所有證人都作供完畢後，被告人有權發表結案陳詞，而申索人隨後。判決 如案件還需要其他資料或證據，審裁官可以將案件押後，另定日期續審。如不需要再取得其他資料

或證據，審裁官可在審訊完畢後即時宣判，亦可於較後日期頒下書面的判決。雙方都不傳召證人如無證人被傳召作供，申索人會首先就其案情陳述論點與立場，而被告人隨後。被告人陳詞之後，申索人有權就被告人的論點作出回應。當雙方都將證據及論點陳述完畢後，如案件還需要其他資料或證據，審裁官可以將案件押後，另定日期續審。如不需要再取得其他資料或證據，審裁官可在審訊完畢後即時宣判，亦可於較後日期頒下書面的判決。附註：

上述只是審訊的一般程序，審裁官可因應情況作出其他指示，而閣下亦必須遵守有關指示。

審裁官可在任何階段向閣下（或證人）發問。閣下向審裁官或其他人發言時毋須站立。

H) 向證人及另一方發問時需注意的事項

在開審前擬定所有問題，並將所有需要提出的事項寫在筆記簿內。

如需要傳召數位證人，應預先向審裁處提交一份證人名單。

盡量避免使用專有名詞。如必須要使用，應先解釋清楚。提問要盡量精簡，不可同時問兩件事情，例如：「你何時與他會面及他向你說些甚麼？」，應將問題分開為：「你何時與他會面？」；「在會面時，他向你說些甚麼？」。向自己的證人發問時，避免問到一些自己完全不知道答案的問題。因此，閣下必須於出庭前與證人面談，以了解他們對事件之認知程度。

不要重複另一方的問題（除非早前的答案不清楚）。不可與證人或另一方爭吵。問題應針對實質事項而非索取意見（向專家證人發問除外），因索取意見可能會帶來冗長及負面之回覆。如閣下不盤問另一方的證人，便可能暗示不反對他們的證供。但閣下亦不應純粹為表反對，而刻意提出一些瑣碎無聊或與案件無關的問題，否則可能會令審裁官覺得煩厭。當閣下直接盤問另一方時亦要注意此點。如另一方的證人經已作出對閣下有利的回答，閣下應立即提出下一條問題（

或結束盤問），以免證人再作任何解釋。如閣下提問不清晰，審裁官可能會介入並協助閣下重組問題。若問題與案件完全無關，審裁官亦可能會終止有關提問。

當閣下留意到審裁官正在做筆記，便應減慢發言速度。I) 回答問題 閣下只需要真實坦誠地回答所有問題。盡量避免過長的答案，而說話亦要清楚。閣下可預先將需要提出的事項寫在筆記簿內，以便於回答問題時參閱。如閣下不明白或聽不到問題，可要求重問。如不知道答案便應該直說不知道，而不要嘗試編造一個答案。若果閣下作供時故意說謊，便會犯下故意作虛假證供罪，並可能因此而被起訴。聆訊之後 聆訊之後 16. 勞資審裁處的判決可否被覆核？ 16.

勞資審裁處的判決可否被覆核？

可以的。任何一方均可於裁斷發出的日期起計7天之內，向審裁處申請覆核判決。

審裁官亦可於裁斷發出的日期起計14天之內主動覆核判決。覆核判決時，審裁官可將整宗申索或部分申索重新處理或聆訊，亦可維持、更改、甚至推翻原來的裁斷或命令。

申請覆核的一方須填寫一份「申請覆核」表格及繳付規定之費用。 17.

申索人或被告人可否上訴至上級法院？ 17. 申索人或被告人可否上訴至上級法院？ 可以的。當裁斷或命令在法律論點上出錯、或已超越了勞資審裁處的司法管轄權範圍時，當事人可提出上訴。任何一方可於裁斷書或命令送達的日期起計7天之內，或於高等法院司法常務官根據合理因由而容許的延長期限內，向高等法院原訟法庭申請上訴許可。高等法院原訟法庭拒絕批予上訴許可的決定是最終的決定。若高等法院原訟法庭批予上訴許可，便會進行上訴聆訊及作出裁決。 18.

可否就高等法院原訟法庭的決定提出上訴？ 18. 可否就高等法院原訟法庭的決定提出上訴？ 可以的。申索人與被告人均可於高等法院原訟法庭作出決定的日期後7天內，向上訴法庭申請上訴許可。上訴法庭如認為所擬提出的上訴涉及對公眾有普遍重要性的法律問題時，可批予上訴許可。 19.

如何就勞資審裁處或高等法院原訟法庭的判決提出上訴？ 19.

如何就勞資審裁處或高等法院原訟法庭的判決提出上訴？ 閣下須向高等法院司法常務官遞交上訴申請書。如有需要，高等法院書記主任辦事處的職員會協助閣下填寫一份上訴表格。 20.

如何取回我所獲授予的款項？ 20. 如何取回我所獲授予的款項？ 審裁處可指明判定債務人如何將款項交予判定債權人。如債務人沒有付款，債權人可向審裁處申請一張裁斷證明書，並可於裁斷發出日期起計12個月內在區域法院登記有關證明書，然後債權人可向區域法院申請派出法庭執達主任執行判決。（法庭執達主任可以在債務人的住所內檢取其貨物及財物，所檢取的財物將會在公開拍賣中出售。拍賣所得的收益（在扣除必要的開支後）將用作支付債務。）如因債務人無力付款或已消聲匿跡而無法執行判決，債權人可考慮向破產欠薪保障基金破產欠薪保障基金申請領取特惠金。

21. 作為一名判定債權人（有權根據法庭的判決而獲得補償），如果判定債務人申請作出上訴，我可否執行有關判決？ 21. 作為一名判定債權人（有權根據法庭的判決而獲得補償），如果判定債務人申請作出上訴，我可否執行有關判決？

即使判定債務人提交上訴許可申請，並不表示有關裁斷或命令必須擱置。然而，審裁處、高等法院原訟法庭或上訴法庭可按其認為適當的情況，下令暫不執行該裁斷或命令。 22.

如果被告人拖欠勞資審裁處的裁斷款項，會怎樣？ 22.

如果被告人拖欠勞資審裁處的裁斷款項，會怎樣？ 若被告人故意及無合理辯解沒有在裁斷款項到期日後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。（《僱傭條例》（香港法例第57章）第43N、43O、43P、43Q、43R 及 43S條） 其他主要之僱傭及勞工法例 III.

其他主要之僱傭及勞工法例 勞資審裁處及勞工處 IV. 勞資審裁處及勞工處 1. 賠償責任 1. 賠償責任 2. 賠償項目 2. 賠償項目 3. 工傷或有關意外之報告 3. 工傷或有關意外之報告 4. 其他有關工傷的事項 4. 其他有關工傷的事項 1.

如僱員的工資期並非公曆月，備存總工作時數紀錄的金額上限是多少？ 1.

如僱員的工資期並非公曆月，備存總工作時數紀錄的金額上限是多少？

如僱員的工資期並非公曆月，備存總工作時數紀錄的金額上限（即每月11,500

元的金額上限）會按比例計算。 例子一： 僱員的工資期是以半個月計算，由每月的 1 號至15 號、及由16 號至該月最後一天。以8

月份的兩個工資期為例，適用於該僱員的備存總工作時數紀錄的金額上限會按比例計算為：（a）8 月1 日至15 日的工資期： $11,500 \text{ 元} \times 15 \text{ 天} \div 31 \text{ 天}$ （即8 月1 日至15 日期間在8

月份所佔的比率）= 5,564.52 元 → 如就上述工資期須支付的工資達到 5,564.52

元或以上時，工資及僱傭紀錄可以不包括該工資期的總工作時數。 （b）8 月16 日至31

日的工資期： $11,500 \text{ 元} \times 16 \text{ 天} \div 31 \text{ 天}$ （即8 月16 日至31 日期間在8 月份所佔的比率）= 5,935.48 元 → 如就上述工資期須支付的工資達到 5,935.48

元或以上時，工資及僱傭紀錄可以不包括該工資期的總工作時數。 例子二：

僱員的工資期是由每月的 16 號至下月的15 號。以8 月16 日至9 月15

日的工資期為例，適用於該僱員的備存總工作時數紀錄的金額上限會按比例計算為： $11,500 \text{ 元} \times 16 \text{ 天} \div 31 \text{ 天}$ （即8 月16 日至31 日期間在8 月份所佔的比率）+ $11,500 \text{ 元} \times 15 \text{ 天} \div 30$

天（即9 月1 日至15 日期間在9 月份所佔的比率）= 11,685.48 元 →

如就上述工資期須支付的工資達到 11,685.48

元或以上時，工資及僱傭紀錄可以不包括該工資期的總工作時數。 2.

總工作時數需以什麼格式記錄？ 2. 總工作時數需以什麼格式記錄？ 《僱傭條例》及《最低工資條例》均沒有規定總工作時數紀錄的格式。勞工處職員可檢查工資及僱傭紀錄，並可要求總工作時數與以下《僱傭條例》現時規定工資及僱傭紀錄的資料，載於同一份文件內：

僱員的姓名及身分證號碼 工資期 僱員每個工資期所得的工資

僱員可享有及已放取的有薪年假、病假、產假和假日，以及已支付給僱員有關款項的細則

需注意的是，雖然當就該工資期須支付僱員的工資達到每月11,500 元或以上時，僱主備存的工資及僱傭紀錄可以不包括該僱員於該工資期的總工作時數，但僱主仍須向該僱員支付不少於最低工資的工資。