

A. 「雇佣合约」之阐释 A. 「雇佣合约」之阐释 雇佣合约是雇主与雇员就雇佣条款所订立之协议。雇佣合约可以口头或书面形式订立，并包括明示及隐含之条款。

隐含条款可以从《雇佣条例》（香港法例第57章）

以及其他有关的雇佣或劳工法例包含在雇佣合约内。

只要雇主及雇员不违反《雇佣条例》及其他相关法例，他们可以自由地商讨以及确认雇佣条款。如有任何试图消除或减低有关劳工法例所赋予雇员的权利、利益或保障之雇佣条款，即属无效。劳工处亦编制了一份雇佣合约样本，为各雇主及雇员于草拟雇佣合约时作参考用途。

《雇佣条例》规定雇主必须在雇佣关系开始前清晰地通知雇员其雇佣条件细则。有关资料包括：工资（包括工资率 / 金额、超时工作金额以及其他任何津贴，不论按生产数目、每件工作、每小时、每日、每星期、每个月或按其他方式计算）；工资期；终止合约所需要的通知期；及假若有关雇员可获发年终酬金（例如双粮或花红），则有关酬金之金额或按比例数目，以及付款期。

如雇主不遵行上述的规定，可被检控，一经定罪，最高可被罚款港币10,000元。B. 缴付工资 B. 缴付工资 「工资」意指就一名雇员所做或将会做之工作，以任何形式设定或计算而应付予此雇员的所有报酬、收入、津贴、小费及服务费。津贴包括：交通津贴、勤工津贴、佣金以及超时补贴均涵括于工资的定义内。一名雇员应得之年终酬金、产假薪酬、遣散费、长期服务金、疾病津贴、假日薪酬、年假薪酬以及代通知金均以上述工资之定义来计算。可是，工资并不包括： i.

雇主提供的任何住宿、教育、食物、燃料、水电或医疗的价值； ii. 雇主就任何退休计划之供款；

iii. 属赏赠性质并只随雇主的酌情权而支付之佣金或勤工津贴； iv.

非经常性的交通津贴，或任何交通特惠的价值或雇员因工作引致的交通费用的实际开销； v.

任何应付予雇员以支付其因工作而招致的特别费用； vi.

年终酬金，或属赏赠性质并只随雇主的酌情权发放之年终花红； vii.

在雇佣合约完结或终止时所支付之酬金。C. 终止雇佣关系及所需之补偿 C.

终止雇佣关系及所需之补偿 无论阁下是雇主或雇员，在终止雇佣合约时，必须给予对方： i) 正式的预先通知；或ii) 代通知金。

在终止一份连续性雇佣合约时，有关的预先通知期（或代通知金金额）如下： 通知期 代通知金 有明示协议 根据合约而定，但不能少于七日 相等于通知期内雇员可赚取的工资 没有明示协议

不少于一个月 不少过一个月的工资 若然阁下在试用期间，所需的通知期或代通知金金额如下：

试用期 通知期 代通知金 于第一个月之试用期内 不需要 不需要 于第一个月后之试用期内

有明示协议 根据合约而定，但不能少于七日 相等于通知期内雇员可赚取的工资 没有明示协议

不少于七日通知 不少过七日的工资 就一份在解约通知期方面没有明示协议的 固定期限合约(fixed term contract)而言，如该合约为一连续性雇佣合约，上述两个图表所列之规定亦会适用。在终止雇佣关系或雇佣合约届满时，雇主应支付予雇员之款项种类及数目取决于几项因素，例如服务时间之长短、雇佣合约之条款以及终止雇佣合约之理由。简单而言，终止合约之款项通常包括：

未缴付之工资； 代通知金（如有）；

用以代替未放年假的工资，及该年度内按比例计算的年假薪酬；

任何未付之年终酬金，及该年度内按比例计算之年终酬金； 长期服务金或遣散费（如适用）；

其他根据雇佣合约应得之款项，例如约满酬金或公积金等。缴付终止合约款项之时限 除遣散费外，雇主必须在实际可行的情况下尽快向其雇员支付所有终止合约款项。在任何情况下，雇主必须在合约终止或届满日起计不多于七日内缴付有关款项。

就遣散费而言，雇主必须于收到其雇员有关追讨遣散费的通知后两个月内缴付。违例及刑罚 雇主如未能依时向其雇员支付终止合约款项，可被检控，一经定罪，最高可被罚款港币200,000元及入狱一年。甲) 解雇或更改雇佣条款 乙) 终止合约款项、遣散费及长期服务金 1.

雇佣合约的持续期是多久？ 1. 雇佣合约的持续期是多久？ 根据《雇佣条例》第5(1)条

，除非雇主与雇员另有协议，否则所有「连续性」合约均须当作是为期1个月，并可以每月续约。

2. 甚麽是「连续性」雇佣合约？ 2. 甚麽是「连续性」雇佣合约？ 根据《雇佣条例》附表1，如雇员为同一雇主连续工作四星期或以上，而每星期最少工作18小时，此雇员便会被视为拥有一份连续性的雇佣合约。因此若一名兼职雇员符合上述要求的话，亦将被视为拥有一份连续性的雇佣合约。所有受雇佣条例所涵盖之雇员，不论其工作时间，均享有雇佣条例的基本保障，此等保障包括工资的支付、有关工资扣减之限制、享有法定假期等。可是，受雇于连续性合约之雇员会享有更多保障，例如休息日、有薪年假、疾病津贴、遣散费以及长期服务金等。假如某公司老板将其生意卖给他人，在该公司易手时，有关现职雇员之雇用年期（或称工作年期）将不受影响，即是他们的雇用年期不会因公司易手而被中断。

就有关雇佣合约是否一份连续性合约之争议，雇主需要提出证据以证明有关合约不是连续性合约。

3. 如何分辨「雇佣合约」以及「独立承包商（或自雇人士）之服务合约」？ 3.

如何分辨「雇佣合约」以及「独立承包商（或自雇人士）之服务合约」？ 《雇佣条例》适用于雇主以及受雇于雇佣合约之雇员（除个别例外情况），而只有该等雇员才享有《雇佣条例》所赋予的权利和利益。为避免不必要的争拗，当双方订立服务合约时，需要分清「雇员」及「承包商（或自雇

人士)」之不同地位。就分辨雇佣关系及承包关系而言，并没有一个单一而概括的测试。在认定一份雇佣合约时需要考虑的其中一些因素为：(a) 控制 谁决定有关员工招聘以及辞退之事项？

谁支付员工的工资，以及用何种方式发放？谁决定生产过程、时间以及生产方式？(b)

生产要素之拥有权与提供 谁提供生产工具及设备？谁提供工作地方及材料？(c) 经济考虑

员工是否为自己进行业务，还是为其雇主进行业务？员工是否能分享盈利，或需承担亏蚀的风险？

员工的薪酬是怎样计算？利润是怎样赚取？需要考虑的因素取决于每件个案的情况而言。例如，自备生产工具及材料之员工比较可能是根据独立承包商之服务合约受聘；而由雇主提供所有生产工具及材料之雇员，他们较可能是根据雇佣合约受聘。在分辨独立个案时，我们应该衡量所有有关的因素，并分析有关工作在实际情况中的工作模式。阁下亦可以浏览劳工处的网页以获取更多资料。有关此问题的进一步参考资料，税务局亦有一套参考准则去厘定一份服务合约是否雇佣合约，其主要之准则为下列各项：就已执行的服务而言，服务提供者并无收受雇佣性质之利益（例如金钱、年假、病假或退休金等）；有关的服务工作并无指定要某人亲自进行（例如可聘用助理 / 分包商）；

有关服务的履行并不受到如一般雇佣关系中常见的控制或监管；与一般雇佣合约不同，有关报酬并非定期（例如每星期或每个月）支付或存入服务提供者之帐户内；有关的服务提供者及服务享用者均无权在合约届满前，或在工作完成之前，对合约的另一方提早发出通知（或以代通知金形式）解除有关服务合约；服务合约中的任何一方均没有意图致令公众相信雇佣关系的存在。假若上述所有准则均已符合，雇佣合约很可能并不存在。就有关上述准则的详情，请参阅税务局的网页。如出现就有关合约是否雇佣合约的争拗时，法庭有权作出最后裁决。于1997年，本港有一宗案件，最终

上诉至英国枢密院（即1997年7月1日前香港的最终上诉法院）。有关上诉人是一名高尔夫球球僮，他与其受雇的高尔夫球会并没有签署任何书面上的雇佣合约，而该高尔夫球会亦没有向他保证他会在球会会员中得到任何工作。可是，他与球会之间协定了每一回合的酬金。此外，该球僮亦需穿着由球会提供的制服。枢密院裁定该名球僮是一名独立承包商 /

自雇人士，而非一名雇员，理由是球会与上诉人之间并没有双互的雇佣关系。可是枢密院重申，要决定雇佣合约是否存在，必须调查及评估履行有关工作时的所有事实状况。换句话说，在作出有关决定之考虑过程中，并没有一列包揽无遗的因素或严格规条，以监管每一个因素的相对比重。4.

我接受了一份新聘约，并知道将于某日上班；而另一方面，我亦已给予现职雇主一个月通知以辞去现有工作。在新工上任的一个星期前，我收到新公司的电邮，表示暂时不能聘用我，其理由是需要引入新投资者。因我经已辞去现有工作（而新职员亦已上班），我在离职时便成为失业人士。我可否向给予新聘约的公司采取法律行动或寻求补救方法？4. 我接受了一份新聘约，并知道将于某日上班；而另一方面，我亦已给予现职雇主一个月通知以辞去现有工作。在新工上任的一个星期前，我收到新公司的电邮，表示暂时不能聘用我，其理由是需要引入新投资者。因我经已辞去现有工作（而新职员亦已上班），我在离职时便成为失业人士。我可否向给予新聘约的公司采取法律行动或寻求补救方法？本答案以下述假设而作出：阁下与新公司已签订了一份有效的雇佣合约；

仅管双方已订立雇佣合约，该公司清楚表明不需要阁下履新；以及 新工作并无试用期。

关于上述第(ii)项，阁下应要求该公司以书信去澄清，而不应单靠一个电邮作结论。首先，阁下应与该公司负责人再次细阅该份雇佣合约，因合约内可能有条款以规管现时所发生之情况。如欠缺这些条款（很可能如此），阁下或可视雇佣合约之规定（例如终止合约的预先通知期或代通知金），与一般连续性雇佣合约相同。欲知详情，请参阅有关终止雇佣关系及所需之补偿那一节。在提出诉讼前，建议阁下先寻求法律意见。1.

我的秘书弄坏了我办公室的电脑，而我打算从她本月的薪金中扣除\$3,000

以作赔偿，我可否作此扣除？雇主在甚麽情况下才可扣减雇员薪金？1.

我的秘书弄坏了我办公室的电脑，而我打算从她本月的薪金中扣除\$3,000

以作赔偿，我可否作此扣除？雇主在甚麽情况下才可扣减雇员薪金？阁下或许不能从她的薪金中扣除\$3,000。只有获得劳工处处长书面批准或在下列情况下，雇主才可以扣除雇员的工资，有关情况包括：因雇员缺席而作出之扣除。所扣除之金额应按有关雇员所缺席的时间比例计算；

扣除因雇员之疏忽或错失而对雇主之货物、工具设备或财产导致破坏或损失之价值。

但就每次/每项损失所扣除之金额必须与有关破坏或损失的价值相同，唯此价值不能超过\$300；

此外，在这些情况下扣除的工资总额

（可能涉及一次或多次的破坏），亦不能超过有关雇员于该段工资期所得工资的四分之一；因取回任何预支或超额支付工资而作出的扣除。在这些情况下扣除的工资总额，不能超过有关雇员于该工资期所得工资的四分之一；因雇主供给其雇员食物及住宿方面的价值之扣除；

在雇员的书面要求下，就有关雇员支付予雇主作任何医疗计划、养老 /

退休计划或储蓄计划之用的扣除；在雇员之书面同意下，雇主取回给雇员之贷款而作出之扣除；

就任何法例条文所要求或授权，而由雇员薪金中扣除之款项；

根据法庭所发出之扣押入息令而作出之扣除。雇主须优先扣除上列第(i)至(vii)

项后，才扣除第(viii)项。违例及刑罚

任何雇主非法地扣除其雇员工资，可被检控，一经定罪，最高可被罚款港币

100,000元以及入狱一年。

虽然《雇佣条例》有上述扣除薪金之限制，但雇主仍可尝试循民事诉讼途径向有疏忽之雇员索偿。

2. 我上个月的薪金已被拖欠了十天，我的老板有否触犯法律？ 2.

我上个月的薪金已被拖欠了十天，我的老板有否触犯法律？ 工资在工资期最后一天完结时即到期缴付（例如就月薪制之雇员，有关工资将在每个月之最后一天完结时到期缴付）。雇主应该在可行的情况下尽快向其雇员支付工资，但在任何情况下，不得迟于有关工资期届满后之第七天。假若雇主在工资到期日的七天内未能缴付有关工资，雇主须就拖欠的工资缴付利息予雇员

（利率由终审法院首席法官不时厘定）。违例及刑罚 如雇主未能依时向其雇员支付有关工资，可被检控，一经定罪，最高可被罚款港币200,000元以及入狱一年。雇主如未能向其雇员支付拖欠工资之利息，亦可被检控，一经定罪，最高可被罚款\$10,000。 3. 我已被拖欠了一个月薪金，而老板告诉我他已无能力支付薪金，他有否违反雇佣合约？我可否即时终止雇佣合约以及提出索偿？ 3. 我已被拖欠了一个月薪金，而老板告诉我他已无能力支付薪金，他有否违反雇佣合约？我可否即时终止雇佣合约以及提出索偿？ 雇主如未能继续支付工资，则应该根据雇佣合约之条款与雇员解约。

如雇主于工资到期后的一个月內仍未能支付有关工资，雇员可当作其雇佣合约已被雇主终止，在此情况下，雇员除可获得其他法定及终止合约赔偿外，还可获得解雇代通知金。 4. 我的工作地方突然被关闭，而自上个月起我便没有再收到薪金，我认为公司的财政已陷入困境，而公司亦很可能面临清盘。我能否取回全部（或部分）薪金？ 4. 我的工作地方突然被关闭，而自上个月起我便没有再收到薪金，我认为公司的财政已陷入困境，而公司亦很可能面临清盘。我能否取回全部（或部分）薪金？ 你可尝试以下列方法取回部分欠薪或获取一些赔偿： i) 破产或清盘程序 若然雇员被雇主拖欠其工资、代通知金、遣散费或其他合约性的款项，有关雇员可以（以债权人身分）

向法庭申请破产令（如雇主不是一间有限公司），或申请清盘令（如雇主是一间有限公司）。在法院作出破产令或清盘令后，受雇人或临时清盘人（一般由破产管理署署长担任）可以即时采取行动收回及保存雇主的财产。有关的财产一般由受雇人或清盘人出售，而从中得到的收益，在扣除必要的开支后，将会被用来偿还有关雇主所拖欠的债款。若然阁下想知道更多有关破产或清盘的法律程序，请参阅破产清盘之题目。 若然阁下从法院成功地取得破产令或清盘令，便有权从雇主的财产中，较其他的债权人优先获取被拖欠的工资、代通知金以及遣散费（但不超过法定优先偿还上限）。

就上述优先债项而言，阁下可以获取最多达\$8,000的工资，亦可以获得代通知金

（不超过一个月工资或\$2,000，以较少者为准），以及不超过\$8,000的遣散费。但是任何超过法定之优先偿还上限的未付工资、代通知金或遣散费，均为「非优先债项」，雇员在索偿该非优先债项时，将被视为一名普通的债权人。 鉴于在破产或清盘程序中提出索偿优先债项时有时间限制，阁下不应依赖雇主或第叁者的付款承诺，而延迟采取法律行动。若然上述承诺未能兑现，有可能导致阁下不能以优先债权人的身分获得应有的欠款。

有关雇主破产或清盘问题的详细资料，请浏览劳工处的网页。 ii) 破产欠薪保障基金 向雇主进行破产或清盘程序期间，阁下亦可以从破产欠薪保障基金中申请特惠款项。此基金是由破产欠薪保障基金委员会管理，范围包括：

工资拖欠（于雇员最后工作天之前的四个月内），特惠款项的最高限额为\$36,000；

代通知金（最多为相等于一个月的工资），而特惠款项的最高限额为\$22,500；以及

遣散费，其特惠款项的最高限额为\$50,000，再加余额之50%。

如属下列情况，劳工处处长并不会批准上述款项之任何申请：

于雇员的最后工作天前四个月以外被拖欠的工资；

于最后工作天后六个月以外所提出有关工资的申请；

于合约终止日后六个月以外所提出有关代通知金或遣散费的申请。

有关破产欠薪保障基金的详细资料，请浏览劳工处的网页。 5. 假如雇主面临破产 /

清盘，我可以从哪处获得协助？ 5. 假如雇主面临破产 / 清盘，我可以从哪处获得协助？ 若然阁下留意到一些关于雇主的「破产徵状」（例如未能支付工资、某些机器或原材料被搬走、雇主突然失踪等），便应该立即向劳工处的劳资关系科寻求协助。如有需要，劳资关系科会将阁下的个案转介至法律援助处，而法律援助处会审批阁下向雇主提出破产或清盘程序之有关法律援助申请。

阁下亦可能被转介到劳工处的薪酬保障科，以申请破产欠薪保障基金的特惠款项。

如欲获取有关详情，请致电2717 1771 或电邮至 enquiry@labour.gov.hk 联络劳工处。 1. 我怀疑公司内某销售员不断将客户资料给予本公司的竞争对手，所以我想解雇此职员。我可否不给予他预先通知（或代通知金）而立刻解雇他？ 1. 我怀疑公司内某销售员不断将客户资料给予本公司的竞争对手，所以我想解雇此职员。我可否不给予他预先通知（或代通知金）而立刻解雇他？ 根据《雇佣条例》第9条，假如雇员有下列行为，雇主可以即时解雇该雇员而不需作出预先通知或支付代通知金：故意地不服从合法及合理的指令；行为不当；犯下诈骗或不诚实行为；或

习惯性地疏忽职守。 雇员参与罢工未必能构成被即时解雇的合法理据。 请注意：即时解雇是一项严重的纪律处分。它只在雇员犯下了非常严重的失当行为，或经过雇主多次警告后仍未能改善之情况下适用。 有关雇员之不当或欺诈行为，高等法院有案例（Chan Kan Ip Philip v Kone

Elevators International (China) Limited) 可作为参考。于此个案内，一位公司经理将个人娱乐消费以公务开支申报，法庭裁定此不诚实行为足以令他即时解雇。若然阁下有证据证明该销售员确有将客户资料给予公司的竞争对手（有关行为可以被认为是失当或不诚实），阁下可在不给予预先通知或代通知金的情况下而即时解雇他。2. 我是一名办公室文员，但老板经常指令我在货仓内搬运重物，我认为此工作与我的职责不符，而老板亦没有在我面试时说明此项职责。我可否不给予他预先通知（或代通知金）而辞职？2. 我是一名办公室文员，但老板经常指令我在货仓内搬运重物，我认为此工作与我的职责不符，而老板亦没有在我面试时说明此项职责。我可否不给予他预先通知（或代通知金）而辞职？

根据《雇佣条例》第10条，雇员可在下列情况下不给予预先通知或代通知金而终止其雇佣合约：

该雇员在履行职务期间，合理地恐惧身体会遭受暴力或疾病危害；该雇员被其雇主苛待；或该雇员被雇用超过五年，并获注册医生证实为永久地不适合从事有关工作。

高等法院有一案例（William Barry Preen v Industries Polytex Ltd.）可协助解释雇员被苛待之情况。此案之受害人为一位助理总经理，公司要求他自愿离职但被拒绝，此后，公司负责人命令他搬去染布房工作，并要求他迁出由公司提供之独立寓所，而入住需要与其他员工共用之宿舍。法庭认为上述安排显着地更改雇佣条款并损害员工利益，有关安排显示出雇主立心不良及不尊重员工。假如阁下可以证明搬运重物会引致身体受伤害，或此项指令为一种严重苛待，阁下可在不给予预先通知或代通知金的情况下辞职。3. 怎样构成「不合理解雇」？3. 怎样构成「不合理解雇」？

根据《雇佣条例》第32K条，解雇或更改雇佣合约条款之五个合理理由为有关：（a）雇员的行为；（b）雇员在履行其职务时的能力或资格；（c）裁员或其他真确的业务运作需要；（d）法例规定；或（e）其他重要原因。若雇员于一份连续性雇佣合约中受雇不少于二十四个月，而其雇主并非基于上述其中一个有效理由而将他 / 她解雇，此举便会构成不合理解雇。关于上述（a）项，有很多雇员行为不当之例子可被认为是解雇之合理理由，其中包括：经常迟到、于办公时间醉酒及披露公司机密资料等，在问答一提及的即时解雇理由亦包括在内。4. 我将会以其中一个「有效的解雇理由」解雇我的职员。我是否需要给予他预先通知或代通知金？4.

我将会以其中一个「有效的解雇理由」解雇我的职员。我是否需要给予他预先通知或代通知金？

视乎实际情况而定。举例：如果阁下以裁员为理由而解雇员工，则仍然应该向员工发出预先通知或代通知金。可是，就简易程序（即时）解雇而言，雇主并不需要向其雇员发出预先通知或代通知金。如果阁下仍有疑问，可致电 2717 1771 向劳工处劳资关系科获查询或咨询阁下的律师。5.

怎样构成「不合理地更改雇佣合约内之条款」？5.

怎样构成「不合理地更改雇佣合约内之条款」？如下列情况发生，便可能构成

「不合理地更改雇佣合约内之条款」：（a）雇员的行为；（b）雇员在履行其职务时的能力或资格；（c）裁员或其他真确的业务运作需要；（d）法例规定；或（e）其他重要原因。关于上述（a）项，有很多雇员行为不当之例子可被认为是更改雇佣条款之合理理由，其中包括：

经常迟到、于办公时间醉酒及披露公司机密资料等，在问答一提及的即时解雇理由亦包括在内。

该名雇员拥有一份连续性雇佣合约；及

更改的条款没有得到该名雇员同意，而有关雇佣合约并无包含任何明示条款容许此等变更；以及雇主并没有任何于《雇佣条例》第32K条内容许的合理理由去更改条款，这些理由包括：- 6. 假如我（作为一名雇员）现正面对「不合理解雇」或「不合理地更改雇佣合约内之条款」的问题，我怎样保障自己的权利？6. 假如我（作为一名雇员）现正面对「不合理解雇」或「不合理地更改雇佣合约内之条款」的问题，我怎样保障自己的权利？

在将争议诉诸法院前，阁下可以先尝试向从劳工处劳资关系科寻求协助（电话热线：2717 1771

或电邮：enquiry@labour.gov.hk）。劳工处职员将会为你及你的雇主提供初步的调解服务，以尝试协助解决有关争执或申索。若然有关争议未能在法院以外和平地解决，阁下可以将案件提交劳资审裁处审理。在审理有关个案时，劳资审裁处可作出以下命令：复职或再次聘用；或裁定雇主须支付终止雇佣金额。

请注意：只有在雇主及雇员双方同意的情况下，劳资审裁处才会作出复职命令或再次聘用命令。

欲知更多有关劳资审裁处之法律程序，请参阅「劳资审裁处之简介」。7.

怎样构成「不合理及不合法解雇」？7. 怎样构成「不合理及不合法解雇」？

在下列情况下解雇职员是违法的：解雇一名怀孕雇员；当雇员放有薪病假期间解雇该名雇员；当雇员在任何有关执行劳工法例、工业意外或违反工业安全条例的法律程序或聆讯中作供或提供资料而遭解雇；因雇员拥有工会会籍及参与工会活动而遭解雇；或雇主在未与因工受伤的雇员达成工伤补偿协议之前，或在有关的评估证明书（即判伤证明书）仍未发出之前，解雇该名雇员。若然有关雇员并非基于《雇佣条例》列明的其中一个有效理由被解雇，以及有关解雇是违反上述（1）至（5）其中一项之规例，此举便会导致「不合理及不合法解雇」。8.

假如我被老板不合理及不合法地解雇，我怎样保障自己的权利？8.

假如我被老板不合理及不合法地解雇，我怎样保障自己的权利？

在将争议诉诸法院前，阁下可以先尝试向劳工处劳资关系科寻求协助（电话热线：2717 1771

或电邮： enquiry@labour.gov.hk）。劳工处职员将会为你及你的雇主提供初步的调解服务，以尝试协助解决有关争执或申索。若然有关争议未能在法院以外和平地解决，阁下可以将案件提交劳资审裁处审理。在审理有关个案时，劳资审裁处可作出以下命令：复职或再次聘用；或裁定雇主须支付终止雇佣金额。如劳资审裁处没有作出复职或再次聘用的命令，则无论雇主是否须支付终止雇佣金额给雇员，劳资审裁处可在适当的情况下，裁定雇主须支付不超过港币十五万元的补偿金给雇员。

请注意：只有在雇主及雇员双方同意的情况下，劳资审裁处才会作出复职命令或再次聘用命令。

欲知更多有关劳资审裁处之法律程序，请参阅「劳资审裁处之简介」。9.

雇主于何时需要向其雇员支付遣散费？9. 雇主于何时需要向其雇员支付遣散费？当雇员根据一份连续性合约受雇不少于24个月，并因雇主以裁员或停工之理由而遭解雇，雇主便需向该雇员支付遣散费。（附注：如有一连串引用于同一雇员的雇佣合约，但每份合约之年期均少于24个月，在此情况下，这批雇佣合约可能只会被视为一份单一合约。有关这项问题的更多资料列于最后两段。）

裁员的意思 若雇员是基于下列情况而被解雇，将被视为因裁员而遭解雇：

雇主结束或打算结束其业务；雇主已停止或打算停止经营在雇员受雇工作地点从事的业务；或雇主对雇员所担任的工作，或对雇员在其受雇地点所担任的工作需求量缩减或已告停止，或预期会停止或缩减。停工的意思 若一名雇员的报酬取决于其雇主给予的工作量，而该名雇员在没有工作或没有被支付工资的总工作日数中，超越下列日数，将视为停工：

于任何连续4个星期中，超过正常工作天总数的一半；或

于任何连续26个星期中，超过正常工作天总数的叁分之一

就上述期间而言，休息日、年假及法定假期不应计算在正常工作天内。

雇员若然想就遣散费向雇主提出申索，他们应在裁员 / 停工的叁个月内，向雇主送达一份书面通知。如获劳工处处长批准，有关书面通知的送达限期可被延长。雇主必须于收到上述通知后不多于两个月内向有关雇员支付遣散费。支付金额

以下的计算方法适用于计算遣散费及长期服务金的款额：月薪制雇员（最后一个月的工资  $\times \frac{2}{3}$ ） $\times$  可追溯的服务年资 日薪制 / 断件计雇员 雇员最后30个正常工作日中任何18天工资 $\times$  可追溯的服务年资 未足1年的服务年期则按比例计算。\*

此款项不得超过\$22,500的叁分之二。雇员亦可以选择以其最后12个月之平均工资计算。

可追溯的服务年资 所有 (i) 体力劳动雇员及 (ii) 在1990年6月8日前12个月平均月薪不超过\$15,000的非体力劳动雇员，可根据表一计算其可完全追溯的服务年资，而超逾可完全追溯的服务年资的年期则计算一半。

在1990年6月8日前12个月平均月薪超过\$15,000的非体力劳动雇员，其服务年资可追溯至1980年。

表一：终止雇佣合约的有关日期 可完全追溯的服务年资 最高款额

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 及以后	全部	\$390,000

例子：雇员被解雇之日期：1.10.2002 被解雇前之工资：\$15,000 服务年资：43 年  
遣散费 / 长期服务金之款项：\$15,000  $\times \frac{2}{3} \times [41 + (\frac{43 - 41}{2})] = \$420,000$   
(=\$370,000)\*\* \* 就一名于2002年10月1日遭解雇的雇员而言，其可完全追溯的服务年资为41年，其余的服务年资则计算一半。 \*\* 由于在2002年10月1日被解雇的雇员，其可得的遣散费 / 长期服务金最高为\$370,000，所以上述雇员有权获得\$370,000。

请注意：雇员不会同时获得长期服务金及遣散费。

就有关计算方法的详情，请浏览劳工处的网页或致电劳工处电话热线2717 1771。违例及刑罚

雇主如未能依时向其雇员支付遣散费，可被检控，一经定罪，最高可被罚款港币50,000元。

附注：为逃避支付遣散费，某些雇主可能会采用一项措施，即与同一雇员订立一连串的雇佣合约（每份合约年期少于24

个月），而有关雇员会被要求于每个合约期之间作小休。高等法院上诉庭有一案例（Wong Man Sum v Wonderland Sea Food Restaurant O/B Long Yield Co. Ltd.）可作参考。根据上述案例，如雇主曾经以说话或其他行动表示，仅管有关合约会被终止，但双方的雇佣关系仍会保持，则那一连串少于24个月的雇佣合约仍会一并被视为单一的合约。但如只是单方面预期雇员会于小休后返回旧工作岗位，便不足以证明雇佣期没有被中断。雇佣双方都必须作出安排，才可维持有关雇佣期。这会涉及复杂的法律争议，阁下应咨询律师后才下定论。10.

雇主于何时需要向其雇员支付长期服务金？10. 雇主于何时需要向其雇员支付长期服务金？

当雇员根据一份连续性合约受雇不少于5年，雇主必须在下列情况下向雇员支付长期服务金：—

该雇员遭解雇，而解雇之理由并非因严重过失或裁员；

该雇员被注册医生证明其不适合现时的工作，并因此而辞职；

该雇员已年届65岁或以上，并因此而辞职；或 该雇员在职期间死亡。

长期服务金应在终止雇佣合约日期起计的七天内向雇员支付。 支付金额

以下的计算方法适用于计算遣散费及长期服务金的款额： 月薪制雇员（最后一个月 的工资  $\times 2/3$ ）\* x 可追溯的服务年资 日薪制/断件计雇员 雇员最后30个正常工作日中任何18天工资\* x

可追溯的服务年资 未足1年的服务年期则按比例计算。 \* 此款额不得超过\$22,500的叁分之二。

雇员亦可以选择以其最后12个月之平均工资计算。 可追溯的服务年资 所有（i）体力劳动雇员及（ii）在1990年6月8日前12个月平均月薪不超过\$ 15,000的非体力劳动雇员，可根据表一 计算其可完全追溯的服务年资，而超逾可完全追溯的服务年资的年期则计算一半。在1990年6月8日前12个月平均月薪超过\$15,000的非体力劳动雇员，其服务年资可追溯至1980年。 表一：

终止雇佣合约的有关日期 可完全追溯的服务年资 最高款额 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 及以后 全部  
\$390,000 例子： 雇员被解雇或辞职之日期：1. 10. 2002 被解雇或前之工资：\$15,000 服务年资：43  
年 遣散费 / 长期服务费之款项：  $\$15,000 \times 2/3 \times [41 + (43 - 41)/2] = \$420,000$   
(=\$370,000)\*\* \* 就一名于2002年10月1

日遭解雇或辞职的雇员而言，其可完全追溯的服务年资为41年，其余的服务年资则计算一半。 \*\*

由于在2002 年10月1日被解雇或辞职的雇员，其可得的遣散费 /

长期服务金最高为\$370,000，所以上述雇员有权获得\$370,000。

请注意：雇员不会同时获得长期服务金及遣散费。

就有关计算方法的详情，请浏览劳工处的网页或致电劳工处电话热线2717 1771。 违例及刑罚 雇主如未能依时向其雇员支付长期服务金，可被检控，一经定罪，最高可被判款港币200,000元及入狱一年。 11. 我将会终止其中一名雇员之雇佣合约。我可否利用过往对该雇员之强积金供款以抵销部分遣散费或长期服务金？ 11. 我将会终止其中一名雇员之雇佣合约。我可否利用过往对该雇员之强积金供款以抵销部分遣散费或长期服务金？ 如雇员有权获得遣散费或长期服务金，以及：

一笔按服务年资支付的酬金或一笔职业退休计划利益（并非雇员供款的部分）已支付予该雇员；或在强积金计划中，就该雇员持有一笔累算权益（并非雇员供款的部分），或该笔累算权益已支付予该雇员； 应支付员工的遣散费 / 长期服务金可因强积金之供款（雇主供款部分）而减少，但须与遣散费或长期服务金的服务年资有关的款额为限。 12. 我的雇员辞职及其最后雇佣日期为九月三十日。他有十天未用的年假。假如他由九月二十一日至三十日连续放十天年假作为他离职前休假，我应何时向他发放终止合约款项？ 12. 我的雇员辞职及其最后雇佣日期为九月三十日。他有十天未用的年假。假如他由九月二十一日至三十日连续放十天年假作为他离职前休假，我应何时向他发放终止合约款项？除遣散费外，雇主必须在实际可行的情况下尽快向其雇员支付所有终止合约款项。在任何情况下，雇主必须在合约终止或届满日起计不多于七日内缴付有关款项。 阁下的雇员可能认为他最后工作日期为九月二十日，所以终止合约款项应不迟于九月二十七日发放。 但正确的看法是雇佣合约于九月三十日终止，阁下应不迟于十月七日向阁下的雇员发放终止合约款项。

与雇佣条例有关之事项 I. 与雇佣条例有关之事项 D. 假日 / 年假 / 病假 /

产假以及有关的工资缴付 D. 假日 / 年假 / 病假 / 产假以及有关的工资缴付 1. 休息日 受雇于连续性合约之雇员，有权在每七天内享有一天休息日。休息日的定义是一名雇员有权在不少于24小时内不用工作。休息日跟法定假期不同。 受雇于连续性合约之雇员，有权享有休息日及法定假期。休息日须由雇主指定。休息日可以定期或非定期的形式发放。雇主只需向其雇员通知有关休息日的安排。若然休息日是以非定期形式发放，雇主必须于每个月开始前通知其雇员该月所指定之休息日。 在雇员同意下，雇主可以替代假期取代其中一些休息日。若此情况出现，该日必须在同一个月內原定那天休息日之前，或在原定休息日之后的三十日內。如法定假期的日期刚好是一个休息日，有关的休假应在休息日之翌日。 雇员于休息日期间应否享有薪酬？

老板指令我在星期日（惯常之休息日）工作。我可否拒绝他的指令？ 2. 法定假期

一名雇员，不论其服务年期，均有权享有下列法定假期： 1. 一月一日 2. 农历年初一 3.

农历年初二 4. 农历年初三 5. 清明节 6. 劳动节，即五月一日 7. 佛诞 8. 端午节 9.

香港特别行政区成立纪念日（即七月一日） 10. 中秋节翌日 11. 重阳节 12.

国庆日（即十月一日） 13. 农历冬至或圣诞节（由雇主选择）

假如一名雇员需要在法定假期时工作，雇主必须在该法定假期之前或之后的

60天内给予该名雇员替代假期，并给予48小时之预先通知。 雇员于法定假期期间应否受薪？

我可否以支付补贴工资之形式指令我的员工在法定假期期间工作？ 3. 年假 一名雇员在受聘于一份连续性合约满12个月后有权利享有带薪年假；根据服务年期，该名雇员享有递增数目的带薪年假，由7天至最多14天的带薪年假。 有薪年假的金额相等于是该名雇员在享有年假之期间应赚取之正常工资。就断件计工资或每天工资均不同之雇员，其所享有之有薪年假金额，应为相等于是该名雇员在每个完整的工资期內所赚取的每天平均工资。前述的工资期为一个在年假前或在雇佣合约解除前不少于28



天而不多于31天的期间。（注：仅管工资包括雇佣合约订明的佣金，终审法院于 Lisbeth Enterprises Limited v Mandy Luk 之案例中指出，除非佣金是按日计算，否则有关佣金不应计算在法定假期及年假薪酬内。但请注意，政府有可能在将来建议修改有关法例条文。）

根据《雇佣条例》第41G条，雇主须备存雇员的年假资料纪录。 违例及刑罚

雇主如未能向其雇员发放年假或支付年假薪酬，会被检控。一经定罪，可被罚款\$50,000。 4. 病假 一名受聘于连续性合约的雇员可以累积有薪病假。在一名雇员起初12个月之雇佣期间，该名雇员可以每个月累积两天的有薪病假，并在其后的雇佣期间内，累积每个月4天的有薪病假。有薪病假最多可以累积至120天。「病假日」指雇员因受伤或患病而不适宜工作，并以此理由缺勤的日子。「有薪病假日」指雇员有权获付给疾病津贴的病假日。

如何计算疾病津贴？我在哪些情况下会获得疾病津贴？

老板在我领取病假时开除了我，而我有一张有效的医生证明书。他有否触犯法律？ 5. 产假 如受雇于一份连续性雇佣合约的女雇员在其开始放产假之前，已经通知其雇主她怀有身孕，她便可享有以下假期： — 连续14星期的产假； —

如分娩日期较预产期迟，一段相等于预产期翌日至实际分娩日期为止的额外产假； —

雇员可以因为怀孕或分娩所引致的疾病或残疾而享有不多于四个星期的额外病假。

当雇员因为怀孕、分娩后之治疗或流产而需要接受治疗及缺席工作的日子，将会被视为病假日。

我的预产期即将来临，而我早前已给予老板怀孕通知。我可于何时开始放产假？

我在放产假期间应否享有薪金？

在我作出怀孕通知的一个星期后，雇主解雇了我。他有否触犯法律？ 我已向老板发出怀孕通知，但他有时仍安排粗重工作给我。我认为他希望我自动辞职以逃避支付赔偿或逃避发放产假。他可否这样做？ 6. 待产假 按连续性合约受雇的男性雇员如果有子女于2019年1月18日或之后出生，在按《雇佣条例》的规定通知雇主后，便可就其配偶 / 伴侣每次分娩而享有五天待产假。

男性雇员应该做什么来放取待产假？ 我在放待产假期间应否享有薪金？

如果我的雇主没有给予法定待产假或没有付给待产假薪酬，雇主有甚么法律后果？ 1.

雇员于休息日期间应否享有薪酬？ 1. 雇员于休息日期间应否享有薪酬？

雇员在休息日期间是否受薪，由劳资双方自行协议。 2.

老板指令我在星期日（惯常之休息日）工作。我可否拒绝他的指令？ 2.

老板指令我在星期日（惯常之休息日）工作。我可否拒绝他的指令？ 阁下可以拒绝这样的指令，因为雇主并不能强迫雇员在休息日工作，除非在机器或厂房失灵或在任何不能预见之紧急情况下，则属例外。可是，雇员可以自愿地选择在休息日工作（18岁以下在工场工作的年轻人除外）。在任何一个月雇员需要工作的休息日，雇主应该在原定休息日的叁十日内以其他假期代替。雇主应该在决定雇员需要工作的48小时内通知其雇员有关安排。 违例及刑罚 雇主如未能向其雇员给予休息日或强迫其雇员在休息日工作，会被检控。一经定罪，可被罚款\$50,000。 3.

雇员于法定假期期间应否受薪？ 3. 雇员于法定假期期间应否受薪？

如雇员已在法定假期前一天起计受聘于一份连续性合约不少于3个月，便有权享有假日薪酬。 假日薪酬的金额相等于该名雇员如在有关假日期间工作而应有的工资。假日薪酬的每日款额相等于雇员在假日当天（如假日只有一天）或假日首日（如假日连续多于一日）前 12 个月内所赚取的每日平均工资。如雇员的受雇期不足 12 个月，则以该段较短期间计算。

如有关法定假期在周六，

在一般情况下只在周六工作半天而接受半日薪酬的雇员有权享有全个工作天的薪酬。 4.

我可否以支付补贴工资之形式指令我的员工在法定假期期间工作？ 4.

我可否以支付补贴工资之形式指令我的员工在法定假期期间工作？ 不可以

。因为雇主不可以向其雇员支付任何形式的款项以代替法定假日（或另定假日）。 违例及刑罚 雇主如未能在向其雇员发放法定假日、另定假日或替代假日；或未能向其雇员支付假日薪酬，会被检控。一经定罪，可被罚款\$50,000。 5. 如何计算疾病津贴？我在哪些情况下会获得疾病津贴？ 5.

如何计算疾病津贴？我在哪些情况下会获得疾病津贴？

疾病津贴相等于雇员在有关病假日期间工作而应赚取的正常工资之五分之四。就断件计工资或每天工资均不同之雇员，其所享有之疾病津贴为相等于该名雇员在每个完整的工资期内所赚取的每天平均工资，前述的工资期为一个在病假首日前或截至该日止，为期不少于28天而不多于31天的期间。

雇主应在不迟于正常发薪日向其雇员支付疾病津贴。

一般来说，如下列情况出现，雇员有权享有疾病津贴：

病假日并不少于连续四日（女性雇员因进行怀孕检查、分娩后治疗或流产而领取的病假日除外）；

雇员能够出示合适的医生证明书；以及

雇员已累积了足够日数的有薪病假日。（注：有薪病假日最多可累积至120

天。如雇员根据连续性合约受雇，在最初受雇的12

个月内，每受雇满一个月即可累积有薪病假日2天。其后，每受雇满一个月即可累积有薪病假日4

天。） 另一方面，在下列情况下，雇员并没有权利享有疾病津贴： 雇员在没有合理辩解下，拒绝

接受由一个获卫生署认可之医疗计划的公司医生为其诊断，或不理会该名医生的意见；

有关的病假日为法定假日，而雇员有权享有假日薪酬；或

雇员因工受伤而根据《雇员补偿条例》下获得赔偿。 违例及刑罚

雇主如未能向其雇员支付疾病津贴，会被检控。一经定罪，可被罚款\$50,000。 6.

老板在我领取病假时开除了我，而我有一张有效的医生证明书。他有无触犯法律？ 6.

老板在我领取病假时开除了我，而我有一张有效的医生证明书。他有无触犯法律？

除因雇员犯下严重失当行为而被即时解雇外，雇主不可在雇员放取有薪病假期间解雇雇员。

违例及刑罚 雇主如违反上述条款，会被检控。一经定罪，可被罚款\$100,000。另外，雇主亦需要在解雇其雇员之日期起计的七天内向雇员支付下列款项： 解雇代通知金；

一笔相等于七天工资的款项；以及 任何雇员有权享有之疾病津贴。

如阁下并非被雇佣条例下所订明的有效理由解雇，阁下亦可以向雇主提出申索（请参阅有关「不合理及不合法解雇」之问答。） 7.

我的预产期即将来临，而我早前已给予老板怀孕通知。我可于何时开始放产假？ 7.

我的预产期即将来临，而我早前已给予老板怀孕通知。我可于何时开始放产假？

在雇主的同意下，阁下可以决定在预产期的两至四个星期前开始放产假。可是，如分娩日期比预产期为早，产假亦可以在分娩日期起开始。在此情况下，雇员应该在分娩日七天内通知其雇主有关

的分娩日期，并通知其雇主她打算放10个星期的产假。 8. 我在放产假期间应否享有薪金？ 8.

我在放产假期间应否享有薪金？ 如有下列情况，阁下便可享有产假薪酬：

在预定产假开始前，已按一份连续性合约工作了满40个星期； 在确定已怀孕后， 阁下已向雇主发出怀孕通知及打算放产假的意图，例如已向雇主出示一份确认你已怀孕的医生证明书；以及 已向雇主出示一份医生证明书，说明了阁下的预产期（如雇主提出要求）。 产假薪酬相等于雇员所赚取正常工资的五分之四。就断件计工资或每天工资均不同之雇员，其所享有之产假薪酬应相等于该名雇员在每个完整的工资期内所赚取的每天平均工资。前述的工资周期为一个在产假首日前或截至该日止，为期不少于28天而不多于31天的期间。 违例及刑罚 雇主如未能向已怀孕的雇员发放产假，或未能向合资格的怀孕雇员支付产假薪酬，会被检控。一经定罪，可被罚款\$50,000。 9.

在我作出怀孕通知的一个星期后，雇主解雇了我。他有无触犯法律？ 9.

在我作出怀孕通知的一个星期后，雇主解雇了我。他有无触犯法律？ 由医生证明书证明雇员已经怀孕的日期起计，直至该名雇员产假完结并重返工作当日为止，如怀孕雇员符合下列条件，则雇主不可以解雇她： 该名雇员按连续性的合约受雇；以及 该名雇员已向其雇主发出怀孕通知。 若然一名女雇员在通知雇主怀有身孕前，已经被其雇主解雇，她可以在获悉被解雇后，即时向雇主发出怀孕通知。在此情况下，雇主必须撤回有关的解雇决定。

可是，在下列情况下，雇主可以解雇怀孕雇员： 该名雇员因其严重行为失当而被雇主即时解雇；或有明文指出有关的雇员仍在试用期中，而该名雇员在试用期不多于12个星期内被其雇主以怀孕以外的理由解雇。 终审法院有一案例（Hong Kong Ming Wah Shipping Company Ltd v Sun Min），指出怀孕雇员有权保留她的现任工作，并在符合一些条件下收取雇主给予的款项或薪酬。此外，该案例亦说明雇主不可用给予另一间公司的新聘约为理由，而减低或免除上述保障，就算新聘约由同一集团旗下的附属公司发出亦不可。 违例及刑罚 除上述之情况外，雇主若解雇怀孕雇员，即属违法并可被检控，一经定罪，可被罚款\$100,000。此外，雇主亦需要在解雇雇员的七天内

向该雇员支付下列款项： 解雇代通知金； 相等于一个月工资的款项；以及

假如雇员继续受雇便有资格领取的十个星期的产假薪酬。

如阁下并非被雇佣条例列明的有效理由解雇，亦可以向雇主提出申索（请参阅有关

「不合理及不合法解雇」之问答。） 10. 我已经向老板发出怀孕通知，但他有时仍安排粗重工作给我。我认为他希望我自动辞职以逃避支付赔偿或逃避发放产假。他可否这样做？ 10. 我已经向老板发出怀孕通知，但他有时仍安排粗重工作给我。我认为他希望我自动辞职以逃避支付赔偿或逃避发放产假。他可否这样做？ 如一名已怀孕的雇员出示一份医生证明书，而医生认为该名雇员不适合处理重物、在会产生对怀孕有害的气体之地方工作或处理其他对怀孕有影响的工作，则雇主未必能分配有关工作予该名雇员。如雇员已进行该工作，其雇主必须在14天内将雇员调离有关工作。

违例及刑罚 任何违返上述规定之雇主，可被检控。一经定罪，可被罚款\$50,000。 11.

男性雇员应该做什么来放取待产假？ 11. 男性雇员应该做什么来放取待产假？ 雇员必须： 在预计产下婴儿的日期前最少3个月，通知雇主拟放取待产假，但在此阶段无须订明放取待产假的确实日期；及

将拟放取待产假的日期，在放取待产假前通知雇主，但法例并无规定须提早多久作出此项通知。如雇员并没有于3个月前通知雇主，则必须在放取待产假前最少5天通知雇主他放取待产假的确实日期。

12. 我在放待产假期间应否享有薪金？ 12. 我在放待产假期间应否享有薪金？

男性雇员如符合下列条件，便可享有待产假薪酬： 1.

在紧接放取待产假的日期前，已按连续性合约受雇不少于 40 个星期；及 2.

向雇主提供婴儿的出生证明，而该出生证明显示雇员是婴儿的父亲。



待产假薪酬的每日款额相等于雇员在放取待产假前 12

个月内所赚取的每日平均工资的五分之四。如雇员的受雇期不足 12

个月，则以该段较短期间计算。 13.

如果我的雇主没有给予法定待产假或没有付给待产假薪酬，雇主有甚么法律后果？ 13.

如果我的雇主没有给予法定待产假或没有付给待产假薪酬，雇主有甚么法律后果？ 雇主如无合理辩解而没有给予法定待产假或没有付给待产假薪酬，则可被检控，一经定罪，可处罚款五万元。 E.

年终酬金 E. 年终酬金 年终酬金指任何根据雇佣合约订明每年发放的酬金（包括双粮、第十叁个月粮或年终花红），年终酬金并不包括任何赏赠性质或只随雇主酌情权而支付的款项。 假若雇员在一份连续性合约受雇满整个酬金期，便有资格获取整个酬金期的年终酬金。有关的酬金期将在雇佣合约中订明，如没有订明，则以农历年度计算。

在上述酬金期满前辞职的雇员，除非合约中另有订明，否则不能获得按比例分配的年终酬金。 在酬金期内受雇于不少于叁个月之连续性合约的雇员，若他们被雇主解雇（由于雇员之严重失当行为而被即时解雇者除外）时，他们均有资格获得按比例分配的年终酬金。《雇佣条例》中有关年终酬金的条款适用于受雇于连续性合约的雇员，但有关雇员亦必须是根据雇佣合约条款（包括以书面或口头订立之合约及包含明示或隐含的条款）而有资格从雇主身上获得年终报酬。 1.

雇主是否必须发放年终双粮或花红给雇员？ 1. 雇主是否必须发放年终双粮或花红给雇员？《雇佣条例》并没有规定雇主必须为其雇员支付年终酬金，这包括花红及双粮。劳资双方应就年终酬金达成协议。如有关款项包含在雇佣条款中，雇主便有合约上的责任向其雇员支付年终酬金。年终酬金并不包括任何赏赠性质或只随雇主酌情权而支付的款项。 2.

如何计算年终酬金？我可于何时收取有关的款项？ 2.

如何计算年终酬金？我可于何时收取有关的款项？ 有关的款项应该包含在雇佣合约中。 如有关的款项没有订明，该款项应相等于一整个月工资的金额（就月薪制雇员而言）或在其他情况下，该款项为26天的工资，该26天的每天工资以每个完整的工资期的每天平均工资而计算。前述的工资期为一个在有关年终酬金到期支付前或截至该日止，为期不少于28天而不多于31天的期间。

年终酬金应在下列时间支付： 在雇佣合约中订明之日期；或

如合约没有订明，则在酬金期的最后一日或该日的七天之内；或 在合约终止的日期，或该日的七天之内（如有关的雇佣合约在付款日前已经终止，而该名雇员合资格获得按比例分配的年终酬金）；

或 在完成计算有关利润当日或该日的七天之内（如年终酬金的计算方法是根据雇主所赚的任何利润）。 违例及刑罚

雇主如未能向合资格的雇员支付年终酬金，会被检控。一经定罪，可被罚款\$50,000。 F.

强制性公积金 (MPF) F. 强制性公积金 (MPF) 强制性公积金为一个以雇员为主的退休保障制度。此制度于2000年12月1日起经《强制性公积金计划条例》（香港法例第485章）实施。任何年届18至65岁的在职人士均需要参与强积金计划（一些家庭佣工、小贩或持有豁免证书并已参与有效之退休保障计划的人士除外）。

不过，这不代表18岁以下的雇员或自雇人士，获豁免而毋须参加强积金计划。 如雇主与雇员签订雇佣合约时，有关雇员不足18岁，而他/她在2008年1月18日或以后，年届18岁，而且雇主在有关雇员年满18岁后，仍会继续雇用他/她，《强制性公积金计划条例》便同样适用，等同有关雇员在年届18岁当日，雇佣双方签订合约，而有关聘用亦在当日开始。

有关情况亦适用于自雇人士。如市民在不足18岁时成为自雇人士，而他 / 她在2008年1月18日或以后，年届18岁，并会在年满18岁后继续自雇，《强制性公积金计划条例》便同样适用，等同他 / 她在年届18岁当日，开始自雇。 雇主有法定责任去安排其雇员参与强积金计划，而自雇人士亦须自己参与强积金计划。如不遵从有关法规，便会招致刑事法律责任。

欲知更多有关强积金的事宜，请浏览强制性公积金计划管理局之网站。 1. 自从我入职以来，雇主一直没有替我就强积金或其他退休金计划进行供款。我的雇主有没有触犯法律？ 1. 自从我入职以来，雇主一直没有替我就强积金或其他退休金计划进行供款。我的雇主有没有触犯法律？ 根据《强制性公积金计划条例》，所有雇主必须采取所有实际的行动以确保其雇员在所容许的时间内成为强积金计划的注册成员。此外，雇主还需要就有关的计划供款。此项要求并不适用于受雇少于60天之雇员（散工除外）。 违例及刑罚 任何未能符合上述要求之雇主，需负上以下责任：

如该雇主是第一次就有关此类罪行被定罪，可被罚款\$100,000 以及判监六个月；及

如该雇主再就有关此项罪行被定罪，可被罚款\$200,000 以及判监十二个月。（

注：「雇主」即是在聘用员工为其效劳时，与其他人订立雇佣合约之任何人。） 2.

雇主可否减少其雇员之福利或改变雇佣合约中的条款以逃避强积金计划下的责任？ 2.

雇主可否减少其雇员之福利或改变雇佣合约中的条款以逃避强积金计划下的责任？ 根据《雇佣条例》，如雇主并非基于条例规定的有效理由而单方面更改雇佣合约条款，包括削减员工的薪酬或福利，而雇佣合约亦没有明文规定雇主可以作出这些更改，便可构成不合理更改合约条款。在这情况下，按连续性合约受雇的雇员可向雇主提出申索。 3. 就强积金计划之实施，雇主可否以一份新合约重聘其雇员为「自雇人士」，从而减少在《雇佣条例》及其他劳工法例下的雇员福利？ 3. 就强积

金计划之实施，雇主可否以一份新合约重聘其雇员为「自雇人士」，从而减少在《雇佣条例》及其他劳工法例下的雇员福利？在面對强积金计划时，雇主不应该单方面将其雇员改为自雇人士。在普通法下，如雇主的行为在欠缺其雇员同意下进行，从而导致该雇员承受重大及基本的转变而蒙受损失，该名雇员可视为遭变相解雇，并可向其雇主索取解除雇佣合约之赔偿。在连续性合约中受雇两年而蒙受损失的雇员，亦可以根据雇佣条例向其雇主就有关不合理安排提出索偿。可是，若然实质上雇主与雇员的关系仍然存在，即使雇员已被标签为自雇人士，他们仍然可以享有雇佣条例以及其他劳工法例赋予的福利（视乎法庭就实际情况而作出之判令）。 G.

《2010年雇佣（修订）条例》 G. 《2010年雇佣（修订）条例》

《2010年雇佣（修订）条例》（《修订条例》）由2010年10月29日起生效。《修订条例》的主要目的，是将雇主拖欠劳资审裁处或小额薪酬索偿仲裁处（可合称为「审裁处」）的裁断款项，例如工资、年假薪酬、年终薪酬、遣散费、长期服务金等，订为刑事罪行，以保障雇员权益。根据《修订条例》，若雇主故意及无合理辩解没有在裁断款项到期日后14天内，支付该笔款项，可被检控，一经定罪，最高可被罚款35万元及监禁3年。

劳工处就《修订条例》编制了「2010年雇佣（修订）条例简介」，作为参考。

与雇员补偿条例有关之事项 II. 与雇员补偿条例有关之事项 A. 因工受伤以及有关补偿 A.

因工受伤以及有关补偿

大部分有关因工受伤及其补偿事项均由《雇员补偿条例》（香港法例第282章）所监管。《雇员补偿条例》适用于所有根据雇佣合约或学徒训练合约受雇的全职或兼职雇员，包括家务助理、农业雇员、在香港注册船只上工作的海员以及在该等船只上从事其他工作的雇员。如雇员因工及在雇用期间遭遇意外而致受伤，或患上《雇员补偿条例》所指定的职业病，雇主均有责任支付补偿。《雇员补偿条例》亦适用于由香港雇主在本港雇用，而在外地工作时因工受伤的雇员。即使雇主为一名在香港以外进行业务之人士，或其雇员是一艘外国轮船之船员，如雇主同意接受香港的司法管辖权所管辖，此条例仍然适用。 1. 怎样才算是因工及在雇用期间遭遇意外（简称工伤意外）？ 1.

怎样才算是因工及在雇用期间遭遇意外（简称工伤意外）？根据《雇员补偿条例》第5(4)(b)条，只要雇员是为了雇主的行业或业务之目的并在与该行业或业务有关下作出该作为，即使在意外发生时该雇员作出的作为是违反适用于其工作的任何法定规例或其他规例的，或是违反雇主或雇主代表所发出的命令，或其作为是在没有雇主的指示下作出，该雇员所遭遇的意外，亦须当作是雇员在受雇工作期间因工遭遇的意外。此外，终审法院有一案例（LKK Trans Ltd v Wong Hoi Chung）指出，雇员之工伤索偿，不会因为其原有的疾病而受影响。上述案件的争论点是：如一名雇员因工受伤，而其永久伤残是由于工伤及本身原有的疾病而造成，那么法庭在计算有关赔偿金额时，是否需要扣除伤者受原有疾病影响而受损害的那个数额？终审法院五位法官一致裁定是不需要的。 2.

在甚麽情况下，雇主不需要为其雇员的工伤负上赔偿责任？ 2.

在甚麽情况下，雇主不需要为其雇员的工伤负上赔偿责任？

在下列情况下，雇主不需要负上补偿的责任：

有关的伤害并不导致永久丧失工作能力，亦不阻碍该雇员在正常的工作中赚取全数工资；

有关伤害是雇员自己故意做成；有关死亡或丧失工作能力源自的伤害（包括《雇员补偿条例》中所订明的职业病），雇员向其雇主作出虚假声明，指称自己从未有受该等伤害；或有关伤害是直接归咎于雇员对毒品或酒精上瘾，而该伤害并不导致雇员死亡或严重和永久丧失工作能力。

另外，就《雇员补偿条例》之任何法律程序而言，在证明到该雇员所承受的伤害是归咎于其

严重及故意行为失当，或者该雇员故意加剧因工及在雇用期间遭遇意外而致的伤害，任何就该伤害之赔偿申索将会被拒绝。除有关伤害导致死亡或严重丧失工作能力，法庭在考虑所有因素后可能根据该条例或法庭认为合适的某部分而颁令赔偿。 3.

在甚麽情况下，雇主亦需要为其雇员在工作地方以外（或香港境外）之受伤负上赔偿责任？ 3.

在甚麽情况下，雇主亦需要为其雇员在工作地方以外（或香港境外）之受伤负上赔偿责任？若然雇员在下列情况受伤，该雇员将被视为因工及在雇用期间遭遇意外而受伤，而雇主亦需负上赔偿责任：

雇员以乘客的身分乘搭其雇主操控或安排的交通工具，往返工作地方（如该雇员为公共交通工具之乘客则例外）；雇员因工作关系，驾驶或操作由雇主安排或提供的交通工具，由直接路线在往返其居所及工作地点途中；在八号或以上台风讯号或红色 / 黑色暴雨警告生效期间，雇员在该日的工作时间开始前四小时内，以直接路线由其居所前往其工作地点途中，或在該日的工作时间终止后四小时内，由其工作地点前往其居所途中；或雇员在雇主许可下，为了其受雇从事的工作，并在与此工作有关的情况下，以乘客身分乘搭任何交通工具，在往返香港与香港以外地方途中，或往返任何香港以外地方与任何其他地方途中。如雇员在香港以外受雇工作期间因工遭遇意外以致身体受伤或死亡，而其雇佣合约是在香港与雇主订立，以及有关雇主是在香港经营业务的人，则该雇主亦须负起《雇员补偿条例》的赔偿责任。 4. 甚麽是「可获补偿的职业病」？ 4.

甚麽是「可获补偿的职业病」？如果雇员患病是由于在订明期间内从事某类工作，并因该工作性质而引致患上指定的职业病，该病便是可获补偿的职业病。《雇员补偿条例》涵盖46项职业病，如欲阅览这些职业病项目，请参阅该条例的附表二——职业病类别。若然雇员因为特定的职业病而丧失

工作能力，如同一名因工受伤的雇员一样，将会获得同样的赔偿。 5.

我的丈夫在工作时因意外而死亡，我或我的家人可获哪些赔偿？ 5.

我的丈夫在工作时因意外而死亡，我或我的家人可获哪些赔偿？ 若然一名雇员因工及在雇用期间遭遇意外（或患有条例订明的职业病）而死亡，雇主须就其雇员之死亡而向其家庭成员负上赔偿的责任。死亡个案赔偿

的计算方法是已故雇员的年龄及生前月入为参考（《雇员补偿条例》第6条），详情如下：

已故雇员的年龄 赔偿的数目 40岁以下 84个月的收入\* 或HK\$375,950，以较高者为准 40岁至56岁 60个月的收入\* 或 HK\$375,950，以较高者为准 56岁或以上 36个月的收入\* 或HK\$375,950，以较高者为准 \* 就计算死亡个案的赔偿额时，月入之最高金额为HK\$26,070。赔偿之金额将由已故雇员的家庭成员自行分配。此外，雇主亦有责任向已支付殮葬费及医疗费之人士补贴该等费用，最高金额为\$76,200。

就计算有关补偿的进一步详情，请联络劳工处的雇员补偿科（热线电话：2717 1771；

电邮：enquiry@labour.gov.hk）。 6.

我在工作时因遇到意外而受伤及导致伤残，我或我的家人可获哪些赔偿？ 6.

我在工作时因遇到意外而受伤及导致伤残，我或我的家人可获哪些赔偿？

这要视乎阁下所蒙受伤残的性质。一般来说，伤残的性质可以分为： a) 永久丧失工作能力；以及 b) 暂时丧失工作能力。 a) 永久丧失工作能力 此项再可细分为两种类： i)

永久完全丧失工作能力；以及 ii) 永久部分丧失工作能力。

就永久完全丧失工作能力而言，赔偿之计算方法如下（《雇员补偿条例》第7条）：

受伤雇员的年龄 赔偿的数目 40岁以下 96个月的收入\* 或HK\$426,880，以较高者为准

40岁至56岁以下 72个月的收入\* 或HK\$426,880，以较高者为准 56岁或以上 48个月的收入\* 或HK\$426,880，以较高者为准 \*

在计算永久丧失工作能力之死亡个案赔偿额时，月入之最高金额为HK\$26,070。

就永久部分丧失工作能力而言，赔偿之计算方法如下（《雇员补偿条例》第9条）：

（永久完全丧失工作能力的赔偿金额）x （丧失赚取收入能力的百分率）\* \*

雇员丧失赚取收入能力的程度，是由雇员补偿评估委员会根据条例而评定。 b) 暂时丧失工作能力 在暂时丧失工作能力期间，雇员可获最多24个月的按期付款。当雇员的暂时丧失工作能力时期超过24个月，或超过法庭容许之延长期限（该延长期限不可超过12个月），该雇员便不可再获得上述的按期付款。该雇员将会被视为蒙受永久性（不论是完全或部分）丧失工作能力，而有赔偿将会另外评估。上述按期付款的计算方法如下（《雇员补偿条例》第10条）：（在意外发生时雇员的月入 — 在意外发生后雇员的月入）x 4/5

就计算有关补偿的进一步详情，请联络劳工处的雇员补偿科（热线电话：2717 1771；

电邮：enquiry@labour.gov.hk）。 7.

除上述的赔偿外，我可否就工伤而获得其他赔偿（例如医药费）？ 7.

除上述的赔偿外，我可否就工伤而获得其他赔偿（例如医药费）？医药费

除非雇主已为阁下提供足够的免费医疗护理，

否则雇主须支付阁下在工伤期间接受注册医生或注册牙医的医疗费用，直至主诊医生或牙医证明阁下已不需接受有关工伤的治疗为止。雇主亦需在收到医药费收据后的21天内补贴其雇员所支付的医药费。每天医药费的最高金额如下：不论是住院还是门诊：\$200；或

同一天接受住院及门诊治疗：\$280。义肢及外科器具（如有）

如阁下因工伤而需要装配义肢或外科器具，雇主亦需要负责支付：

提供及装设该义肢或外科器具的费用，最高金额为\$36,430；以及 从装配该义肢或器具起10年内可能需维修及更换的费用，最高金额为\$110,390。 8.

雇主向劳工处报告与工作有关的意外之时限是多久？ 8.

雇主向劳工处报告与工作有关的意外之时限是多久？有关工伤意外死亡之个案，雇主必须在意外发生后的7天内向劳工处报告。就引致死亡的职业病，雇主必须在死者去世后的7天内向劳工处报告。

就非致命的工伤意外个案，雇主必须在意外发生后的14天内向劳工处报告。若雇主并非在上述期限内获悉有关事件，则须于知悉死亡事件后7天内，或知悉非致命的工伤事件后14天内，向劳工处呈报。不论有关意外会否引致任何赔偿责任，雇主必须向劳工处报告。就有关报告程序的资料，请致电劳工处热线电话2717 1771。

若雇主不依法例规定向劳工处呈报工伤事件，最高可被判罚款港币50,000元。 9.

雇员可否向劳工处报告与工作有关的意外？ 9. 雇员可否向劳工处报告与工作有关的意外？若然雇员发现其雇主没有将工作意外事件向劳工处报告，雇员可联络劳工处的雇员补偿科（电话：2717 1771）并填妥一份工伤意外通知书，以便劳工处跟进有关个案。 10. 如何安排支付工伤赔偿？ 10.

如何安排支付工伤赔偿？一般来说，有四种方法向雇员支付补偿（或支付予已故雇员的家庭成员）： i) 直接支付 如果工伤病假不超过3天及没有导致永久丧失工作能力，雇主须在该雇员的正常发薪日支付补偿款项。 ii)

协议 如果工伤病假超过3 天但不超过7 天及没有导致永久丧失工作能力，雇佣双方可以书面或口头方式达成补偿协议。雇主并须在该雇员的正常发薪日支付有关补偿款项。 iii) 补偿评估证明书 在其他情况下，劳工处雇员补偿科会给雇主及雇员签发一份列明补偿款额的「补偿评估证明书」（即表格5），雇主必须在证明书发出后21 天内将补偿款项或未付的余额全数支付给雇员。

如雇主拖欠补偿款项，即属违例，最高可被判罚款港币十万元。 iv) 由法院处理

就工伤病假不超过3 天而未能透过「雇主直接支付」办法解决的个案，雇员可在小额钱债审裁处向雇主索偿。其他未能循上述途径解决的工伤补偿个案，均须交由区域法院裁决。 11.

若然我不能与雇主和平地解决工伤赔偿问题，将案件呈交法院的时限是多久？ 11.

若然我不能与雇主和平地解决工伤赔偿问题，将案件呈交法院的时限是多久？ 《雇员补偿条例》第14(1)条订明，凡有关雇员补偿的申请，必须在导致雇员受伤的意外发生日期起计24个月内向法院提交。所以，若劳资双方在一段时间内未能解决补偿问题，雇员应尽快联络劳工处的雇员补偿科（电话：2717 1771；电邮：enquiry@labour.gov.hk）。劳工处职员会协助雇员将个案转介至法律援助署，或协助该雇员将其申索呈交区域法院或小额钱债审裁处。 12.

雇主是否必须为所有雇员购买工伤补偿保险？ 12. 雇主是否必须为所有雇员购买工伤补偿保险？

不论雇员是否全职或兼职工作（包括兼职家庭佣工及暑期工等），有关雇主均须根据《雇员补偿条例》第40条的规定，为雇员购买及持有有效的工伤补偿保险单，以承担雇主在该条例及普通法方面的法律责任。违例及刑罚 任何未有购买有效工伤补偿保险的雇主会被检控，一经定罪，最高可被判罚款港币100,000元及入狱两年。雇主亦不能从其雇员的薪酬中作任何方式的扣减以支付工伤补偿保险费。否则，雇主会被罚款港币10,000元及入狱六个月。 13. 若然我对条例所给予的补偿感到不满，或者我认为雇主忽略了应有的安全措施，我可否进一步提出申索？ 13. 若然我对条例所给予的补偿感到不满，或者我认为雇主忽略了应有的安全措施，我可否进一步提出申索？ 根据《雇员补偿条例》第26条，凡雇员受伤是因雇主或任何人的疏忽、有违法定责任或其他错误作为或不作为所致，而雇主亦须对该人的作为或错失负责，则上述条例不限制或在任何方面影响雇主的民事法律责任。换句话说，在问题所述的情况下，除条例所给予的保障外，有关雇员亦可根据普通法向雇主提出民事索偿。在 Cathay Pacific Airways Ltd v Wong Sau Lai 一案中，法官指出雇主在普通法下有责任去合理地照顾雇员的安全。尽管现有很多关于职业安全的法例，但该项以普通法订立的责任仍保持其重要地位。

简单来说，雇主对雇员负有的谨慎责任，即是雇主须合理地照顾雇员的安全，包括但不限于提供：安全的工作环境（包括安全的进出通道）；安全的工作模式 / 系统；安全的仪器及工具；安全及合格的工作伙伴；适当的指示及监管措施；及充足的训练（如有需要）。

在提出诉讼前，阁下应寻求法律意见。 A. 职业安全及健康条例 A. 职业安全及健康条例 《职业安全及健康条例》（香港法例第509章）为雇员在工业及非工业工作地点，提供安全及健康的保障。此条例为工作还境订下一般规定，除下述工作地点外：在公众地方的航机或船只；

在公众地方被占有用地的陆上交通之司机（但其他在此陆上交通的雇员亦包含在内）；

住宅，而该住宅雇用家庭佣工；以及 自雇人士工作的地方。 责任承担者的角色

根据此条例的规定，所有人在促使工作地点安全及健康这方面都须承担责任。

雇主该采取以下措施，促进工作地点的安全及健康：

提供及维持不会危害安全或健康的作业装置及工作系统；作出有关的安排，以确保在使用、处理、贮存或运载作业装置或物质方面是安全和不会危害健康的；

提供所有所需的资料、指导、训练及监督，以确保雇员的安全及健康；

提供及维持安全进出工作地点的途径；以及 提供及维持安全及健康的工作环境。

雇员该透过以下措施促进工作地点的安全及健康：照顾工作地点中的人的安全及健康；以及使用由雇主提供的任何设备，或遵照雇主订定的制度或工作方式工作。处所占用人有责任确保：

该处所；进出该处所的途径；以及 存放于该处所的任何作业装置或物质，

是安全和不会危害在该等处所工作的人的健康，即使他们没有直接雇用该名人士在该等处所工作。

条例的执行 / 罚款 劳工处处长获授权签发敦促改善通知书及暂时停工通知书，以防止工作地点的活动对雇员构成即时的危险。雇主如未能遵从通知书的规定，即属犯罪，可分别判处罚款港币200,000元和 500,000 元，以及监禁长至 12 个月。

就更多关于职业安全及健康事项之详情，请参阅劳工处的网页。 B. 工厂及工业经营条例 B.

工厂及工业经营条例 《工厂及工业经营条例》（香港法例第59章）为保障工业工人的安全和健康订定条文。此条例适用于工业经营地点，即工厂、建筑地盘、食肆、货物

及货柜搬运经营、维修工场和其他工业工场。这条条例对东主及受雇于工业经营内的人士委以一般责任，以确保工业经营地点内的工作安全和健康。

每名东主应采取以下措施，照顾在工业经营地点中所雇用的所有人之工作安全及健康：

提供及维持不会危害安全或健康的作业装置及工作系统；作出有关的安排，以确保在使用、处理、贮存或运载作业装置或物质方面是安全和不会危害健康的；

提供所有所需的资料、指导、训练及监督，以确保雇员的安全及健康；

提供及维持安全进出工作地点的途径；以及 提供及维持安全及健康的工作环境。 违例及刑罚 任何违反上述规定的雇主 /

经营者，可能被罚款\$500,000。若一名经营者故意及没有合理理由下犯下此罪行，他 / 她可被罚款\$500,000以及入狱6个月。

工业经营地点的每名受雇人士，也该透过以下措施促进工作安全及健康：

照顾工作地点中其本人及其他人的安全及健康； 以及

使用由雇主提供的任何设备，或遵照雇主订定的制度或工作方式工作。 违例及刑罚 任何违反上述规定的人士，可能被罚款\$25,000。若一名在工业经营地点的受雇人士故意及没有合理理由下做任何事情致令其自身或其他人受危险，他 / 她可被罚款\$50,000以及入狱6个月。 C. 法定最低工资 C. 法定最低工资 1. 引言 1. 引言 香港法例第608章《最低工资条例》于2011年5月1日生效。

法定最低工资于2011年5月1日开始实施，首个法定最低工资水平是每小时28元。由2023年5月1日起，法定最低工资水平调整至每小时40元。雇员在任何工资期的工资，按他在该工资期内的总工作时数以平均计算，不得低于法定最低工资的水平。 雇员在任何工资期，可获支付不少于法定最低工资的工资。如就工资期须支付予雇员的工资少于最低工资，雇员有权就该工资期获付这差额（即额外报酬）。 违反最低工资的规定 雇主如欠付最低工资，等同欠薪。根据《雇佣条例》，雇主如故意及无合理辩解而不依时支付工资给雇员，可被检控，一经定罪，最高可被罚款35万元及监禁3年。

劳工处参考指引 《法定最低工资：雇主及雇员参考指引》 《法定最低工资简明指引》 2.

法例的适用范围 2. 法例的适用范围 法定最低工资适用于所有雇员，不论他们是月薪、日薪、长工、临时工、全职、兼职或其他雇员，也不论他们是否按《雇佣条例》下的「连续性合约」\*受雇，但不适用于下列人士： 《雇佣条例》所不适用的人士 包括：(a) 雇主家属及与雇主同住的雇员；

(b) 《往香港以外地方就业合约条例》所界定的雇员； (c)

根据《商船（海员）条例》所指的船员协议而服务的人，或在并非于香港注册的船上服务的人；

(d) 按照《学徒制度条例》注册的学徒。 就(d)

而言，虽然《雇佣条例》内若干规定适用于有关的注册学徒，但法定最低工资并不适用于他们。

留宿家庭佣工 这是指免费居于受雇工作的住户的家庭佣工（包括：家务助理、护理员、司机、园丁、船工或其他私人佣工），不论该佣工的性别及种族。

以下的人士不属于留宿家庭佣工，法定最低工资是适用于他们：

—虽然是家庭佣工，但不是免费居于受雇工作的住户 —虽然是留宿雇员，但不是家庭佣工

实习学员，以及正处于获豁免学生雇用期的工作经验学员

根据劳工处的《法定最低工资：雇主及雇员参考指引》，实习学员是指下列类别的学生雇员：

—进行由《最低工资条例》附表1 指明的本地教育机构安排或认可的工作实习，而这实习属该教育机构向该学生提供的全日制经评审课程的必修或选修部分；或 一居于香港，并进行由某机构安排或认可的工作实习，而这实习属该机构向该学生提供的学位或更高程度的非本地学术资格的全日制教育课程的必修或选修部分。 工作经验学员是指下列类别的学生雇员：

—修读由《最低工资条例》附表1指明的本地教育机构提供的全日制经评审课程；或 一居于香港，并修读学位或更高程度的非本地学术资格的全日制教育课程，而该学生在开始受雇时仍未满26

岁，以及与雇主协议获豁免学生雇用期，为期不多于连续59 天，并须符合以下条件— (a)

该学生不曾于同一公历年内开始另一获豁免学生雇用期（不论是否受雇于同一雇主）；以及 (b)

该学生已就以上 (a) 项的事实作出法定声明，并向雇主提供有关的法定声明或其副本。 请注意：

法定最低工资同样适用于残疾雇员。为了在残疾人士的工资保障和就业机会两者之间取得平衡，《最低工资条例》为残疾人士提供特别安排，让他们有权选择进行生产能力评估，从而厘定他们应获得不低于法定最低工资的薪酬，或收取按生产能力厘定的工资。详情可参阅劳工处《法定最低工资制度下残疾人士的生产能力评估》的网页。 注：\*根据《雇佣条例》，按「连续性合约」受雇的定义是指雇员受雇于同一雇主4星期或以上，而每周工作18小时或以上（即符合所谓「4-18」的规定）。

3. 如何计算工作时数 3. 如何计算工作时数 雇员于工资期的总工作时数（不足一小时亦须计算在内），乘以法定最低工资水平，所得的款额便是该工资期的最低工资。（最低工资 =

雇员于工资期的总工作时数 X 法定最低工资水平） 1. 如何计算「工作时数」？ 1.

如何计算「工作时数」？ 根据《最低工资条例》第4条，计算最低工资的工作时数，包括雇员按照雇佣合约、在雇主同意下或根据雇主的指示：

留驻雇佣地点当值的时间，而不论当时有否获派工作或获提供培训；或 在关乎受雇工作的情况下用于交通的时间，但不包括用于往来居住地方及雇佣地点（位于香港以外的非惯常雇佣地点除外）的交通时间。 雇佣地点是指符合以下说明的任何地点：

雇员按照雇佣合约、在雇主同意下或根据雇主的指示，为执行工作或接受培训而留驻该地点当值。

除《最低工资条例》外，如果按照雇佣合约或雇佣双方的协议，有关时间被视作雇员的工作时数，则在计算最低工资时，该段时间也须包括在内。 下列是属于工作时数的例子： 例子一：

按照雇佣合约，雇员于上午9 时至下午1 时，以及下午2 时至6

时在公司工作。此外，他在雇主同意下或根据雇主的指示，于下午6 时至7

时期间超时工作。该雇员由上午9时至下午1时以及下午2时至7时的时间，均属于计算最低工资的工作时数。例子二：雇员在香港境内地方的公司工作。他往来居住地方及公司的交通时间，并不属于计算最低工资的工作时数。某日，该雇员从公司送递文件往客户的办公室，然后返回公司。他往来公司及客户的办公室的交通时间，是他按照雇佣合约、在雇主同意下或根据雇主的指示，在关乎受雇工作的情况下用于交通的时间，属于计算最低工资的工作时数。以下是不属于工作时数的例子：例子三：雇员为了避开交通挤塞而提早回到公司，或基于个人原因放工后留在办公室。在计算最低工资时，由于该雇员并非按照雇佣合约，或在雇主同意、指示下，为执行工作而留驻公司当值，因此在计算最低工资的工作时数时，该段早到或放工后留在办公室的时间不应计入工作时数。例子四：雇员根据雇主的指示到香港以外的地点（例如公司内地的厂房）公干，雇主在雇员停留期间向他提供免费住宿及/或膳食。如该雇员于停留期间的某段时间内，并非按照雇佣合约、在雇主同意下或根据雇主的指示，为执行工作或接受培训而留驻雇佣地点当值（例如睡觉时间、个人消遣时间），该等时间便不属于计算最低工资的工作时数。

2. 用膳时间和休息日有薪吗？2. 用膳时间和休息日有薪吗？《最低工资条例》和《雇佣条例》，皆没有规定用膳时间和休息日，必须为有薪。这方面有薪与否，是由雇主和雇员商议决定。例子一：雇员于下午1时至2时用膳，并同时按照雇佣合约、在雇主同意下或根据雇主的指示，为执行工作而留驻岗位当值，该用膳时间属于计算最低工资的工作时数。例子二：雇员的用膳时间是下午1时至2时，他基于个人原因留在工场用膳。虽然于下午1时至2时他身在工场，但他并非按照雇佣合约、在雇主同意下或根据雇主的指示，为执行工作或接受培训而留驻工场当值。在计算最低工资时，该工场在下午1时至2时期间并非《最低工资条例》所界定的雇佣地点，因此计算最低工资的工作时数并不应计入该段用膳时间。

3. 候召或候命时间会计算入工作时数吗？3. 候召或候命时间会计算入工作时数吗？如雇员在候召或候命时，是按照雇佣合约、在雇主同意下或根据雇主的指示留驻雇佣地点当值，该段候召或候命时间便属于计算最低工资的工作时数；相反，若他在候召或候命时并非留驻雇佣地点当值，该段候召或候命时间便不属于计算最低工资的工作时数。雇佣地点是指符合以下说明的任何地点：雇员按照雇佣合约、在雇主同意下或根据雇主的指示，为执行工作或接受培训而留驻该地点当值。例子一：雇员的工作时间是上午9时至下午6时。按照雇佣合约，他与其他同事需轮流每星期有一天留驻在工作地点候召，由下午7时至10时，以便随时因应客户的需要提供紧急服务，期间他不得擅自离开工作地点。由于在这例子中的雇员在候召时，是按照雇佣合约留驻雇佣地点当值，因此该段下午7时至10时的候召时间便属于计算最低工资的工作时数。

4. 如何处理佣金？4. 如何处理佣金？根据《雇佣条例》，工资的定义包括佣金（属于赏赠性质或由雇主酌情发给的佣金除外）。因此，除属赏赠性质或由雇主酌情付给的佣金外，所有佣金均属工资并须按《雇佣条例》的规定而支付。劳资双方在没有抵触法例的情况下可藉雇佣合约协定佣金的计算及支付方法。

《最低工资条例》第6(5)条规定，就最低工资而言，在雇员事先同意下于工资期首7天后而于紧接该工资期后的第7天终结前的任何时间支付的佣金，须算作为须就该工资期支付的工资的一部分，而不论有关工作于何时执行，亦不论根据雇佣合约该佣金须于何时支付。因此，在雇员事先同意下，佣金可以按照支付的时间来决定属于须就哪个工资期支付的工资，以判断雇员的工资是否已符合最低工资的要求。如没有雇员事先同意，这条文便不适用。例子一：雇员根据雇佣合约可获底薪另加佣金，工资期为每个公历月。根据雇佣合约，佣金须就多个工资期支付。→在判断该雇员的工资是否已符合最低工资的要求时，须就每月支付的工资，会包括底薪及按雇佣合约须分期支付的佣金，不论雇主是否有如期支付。例子二：雇主于1月31日在雇员的事先同意下，支付原本属于3月份工资期的佣金1,000元。→在判断该雇员的工资是否已符合最低工资的要求时，该笔1,000元的佣金，会计算在1月份的工资内，而不算作3月份的工资。由于在1月8日至2月7日期间支付佣金，所以算作为属于1月份的工资。例子三：雇主分别于4月8日及6月7日在雇员的事先同意下，支付佣金2,000元及3,000元，该两笔佣金原本属于7月份工资期的佣金。→在判断该雇员的工资是否已符合最低工资的要求时，该笔2,000元的佣金，由于在4月8日至5月7日期间支付，所以会计算在4月份的工资内；而该笔3,000元的佣金，由于在5月8日至6月7日期间支付，所以算作为属于5月份的工资。该两笔佣金都不算作7月份的工资。

4. 须就工资期支付予雇员的工资4. 须就工资期支付予雇员的工资法定最低工资紧贴《雇佣条例》下工资的定义。除《雇佣条例》另有规定外，工资是指雇主以金钱形式，支付雇员作为其所做或将要做的工作的所有报酬、收入、津贴（包括交通津贴、勤工津贴、佣金、超时工作薪酬）、小费及服务费，不论其名称或计算方法，但不包括若干项目（可参阅《雇佣条例》第2条）。由于非工作时数的时间，不会用于计算最低工资。因此，在计算最低工资时，就非工作时数而支付予雇员的款项（如：休息日薪酬、假日薪酬、年假薪酬、产假薪酬、疾病津贴等），同样不算作支付予雇员工资的一部分。什么是「工资期」？凡雇员须根据其雇佣合约而执行的工作，或须为将会根据该合约而执行的工作，而在此期间获支付工资，该期间即属该雇员的工资期。除非另有相反规定，否则该期间是指为期一个月。例子一（月薪）：假设按照雇佣合约：雇员在某工资期内工作了24



天，该工资期为30天，总工作时数为204小时，月薪为7,500元

在该工资期内，就非工作时数而支付予该雇员的款项包括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）法定最低工资水平：28元 计算方法：（1）该月按总工作时数计算的最低工资：204小时 X \$28= \$5,712（2）就该月须支付予雇员的工资：\$7,500 - (4 X \$250) - \$250 - \$250= \$6,000 → 由于（2）不少于（1），因此他的月薪7,500元已符合最低工资。例子二（月薪）：假设按照雇佣合约：薪酬：月薪7,000元，星期日为有薪休息日 星期一至六的工作时间为上午9时至下午5时，包括雇佣双方同意计入工作时数的1小时有薪用膳时间，另超时工作可获每小时35元超时工作工资 该月的总工作时数：220小时（包括4小时超时工作）法定最低工资水平：28元 计算方法：（1）该月按总工作时数计算的最低工资：220小时 X \$28= \$6,160（2）就该月须支付予雇员的工资：（超时工作工资 = 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 → 由于（2）不少于（1），因此他的月薪及超时工作工资合共7,140元已符合最低工资。

例子三（月薪）：假设按照雇佣合约：薪酬：月薪6,500元，星期日为有薪休息日 星期一至五的工作时间为上午9时至下午5时，不包括1小时的用膳时间，但用膳时间按劳资双方一贯计算薪酬的方法属有薪；星期六的工作时间为上午9时至下午1时（星期一至六每天薪酬均等）该月的总工作时数：170小时 法定最低工资水平：28元 计算方法：（1）该月按总工作时数计算的最低工资：170小时 X \$28= \$4,760（2）就该月须支付予雇员的工资：（休息日薪酬 = \$6,500 ÷ 30天 X 4天 = \$867）（用膳时间薪酬 = \$6,500 ÷ 30天 ÷ 8小时 X 1小时 X 22天的用膳时间= \$596）\$6,500 - 休息日薪酬 \$867 - 用膳时间薪酬 \$596= \$5,037 → 由于（2）不少于（1），因此他的月薪6,500元已符合最低工资。例子四（月薪）：假设按照雇佣合约：薪酬：月薪6,000元，星期日为无薪休息日 每星期工作6天，每天的工作时数是7小时，而另外有1小时属无薪的用膳时间 该月的总工作时数：189小时（27天 X 每天7小时）法定最低工资水平：28元 计算方法：（1）该月按总工作时数计算的最低工资：189小时 X \$28= \$5,292（2）就该月须支付予雇员的工资：\$6,000 → 由于（2）不少于（1），因此他的月薪6,000元已符合最低工资。例子五（月薪）：假设按照雇佣合约：薪酬：月薪8,000元，每星期一天有薪休息日 每星期工作6天，每天的工作时数是12小时，包括雇佣双方同意计入工作时数的1小时有薪用膳时间 该月的总工作时数：324小时（27天 X 每天12小时）法定最低工资水平：28元 计算方法：（1）该月按总工作时数计算的最低工资：324小时 X \$28= \$9,072（2）就该月须支付予雇员的工资：（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 额外报酬：\$2,104 → 由于（2）少于（1），雇主除支付月薪8,000元外，也要支付额外报酬2,104元 [9,072元 - 6,968元]，即合共10,104元，以符合最低工资的要求。例子六（日薪）：假设按照雇佣合约：薪酬：日薪250元，工资期为每个公历月，星期日为无薪休息日 星期一至六的工作时间为上午9时至下午5时，包括1小时的有薪用膳时间 该月的总工作时数：216小时（27天 X 每天8小时）法定最低工资水平：28元 计算方法：（1）该月按总工作时数计算的最低工资：216小时 X \$28= \$6,048（2）就该月须支付予雇员的工资：27天 X \$250 /天 = \$6,750 → 由于（2）不少于（1），因此他的薪金6,750元已符合最低工资。例子七（件薪）：假设按照雇佣合约：薪酬：以件薪计，每件产品的薪酬为100元，用膳时间无薪，工资期为每个公历月，而该月的薪酬为5,500元 [100元 X 55件] 该月的总工作时数：200.5小时 法定最低工资水平：28元 计算方法：（1）该月按总工作时数计算的最低工资：200.5小时 X \$28= \$5,614（2）就该月须支付予雇员的工资：\$100 X 55件 = \$5,500 额外报酬：\$114 → 由于（2）少于（1），雇主除支付薪金5,500元外，也要支付 额外报酬114元 [5,614元 - 5,500元]，即合共5,614元，以符合最低工资的要求。5. 雇主须记录雇员的总工作时数 5. 雇主须记录雇员的总工作时数在下述情况，雇主根据《雇佣条例》备存的工资及雇佣纪录，须包括雇员于工资期的总工作时数（不足一小时亦须计算在内）：法定最低工资适用的雇员（请参阅上文——法例的适用范围）；以及须就该工资期支付的工资是少于每月16,300元（请参阅上文——须就工资期支付予雇员的工资）。例子一：假设按照雇佣合约：雇员的工资期为每个公历月，月薪为13,000元，休息日属有薪。在5月份的工资期中，就非工作时数而支付予该雇员的款项是4天休息日薪酬和1天法定假日薪酬。在计算雇员的工资是否达到每月金额上限时，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 → 由于金额少于每月金额上限16,300元，雇主须为雇员备存有关工资期的总工作时数纪录。例子二：假设按照雇佣合约：雇员的工资期为每个公历月，月薪为18,000元，休息日属无薪。在5月份的工资期中，就非工作时数而支付予该雇员的款项是1天法定假日薪酬。

在计算雇员的工资是否达到每月金额上限时，方法如下：月薪 = \$18,000 1 天法定假日薪酬 = \$18,000 ÷ 27天 X 1 = (\$666.67) \$17,333.33 → 由于金额不少于每月金额上限16,300元，工资及雇佣纪录可以不包括该工资期的总工作时数。

B. 香港特区政府劳工处之简介

香港特区政府劳工处之简介 一般来说，劳工处的使命为：改善人力资源的运用 — 提供一系列的就业服务，以配合劳动市场的各种转变和需要；促进职业安全与健康 — 透过立法、教育和推广的工作，确保在职人士的安全与健康得到保障；促进和谐的劳资关系 — 推广良好的雇佣守则和协助解决劳资纠纷；以及改善和保障雇员的权益 — 本着持平的态度来照顾各方面的权益。

劳工处主要有关雇佣法律问题的分科如下：1) 小额薪酬索偿仲裁处 小额薪酬索偿仲裁处（下称仲裁处）是根据《小额薪酬索偿仲裁处条例》（香港法例第453章）而成立。仲裁处主要以快捷简单和廉宜的方式仲裁小额雇佣申索。未能透过调解服务顺利解决的申索可转介仲裁处仲裁。

仲裁处获授权审理申索人不超过10名，而每名申索人的申索款额不超过 15,000 元的雇佣申索。如申索案件超过仲裁处的司法管辖范围，则转由司法机构辖下的劳资审裁处审理。小额薪酬申索的聆讯是公开进行的，诉讼双方均不得聘请律师。仲裁官所作出的判决或命令具有法律约束力。任何一方如对仲裁官的裁决不满，可申请覆核。他们也可就法律观点或司法管辖权的问题向原讼法庭提出上诉，反对仲裁官的判决。

2) 劳资关系科 劳资关系科负责维系非政府机构内和谐的劳资关系，该科的主要工作包括：就雇佣条件和《雇佣条例》规定的权利和责任，为雇主和雇员提供柜位谘询服务。向雇主和雇员提供自愿性的调解服务，协助解决劳资纠纷及声请。

3) 雇佣申索调查科 雇佣申索调查科负责就一些涉嫌违反《雇佣条例》的复杂个案进行深入调查，并对违法者迅速地采取检控行动。

4) 雇员补偿科 雇员补偿科协助因工受伤或患上职业病的雇员或在工作意外中丧生的雇员的家庭成员，根据《雇员补偿条例》的规定获得补偿；协助肺尘埃沉病患者或其家庭成员，根据《肺尘埃沉病（补偿）条例》（香港法例第360章）的规定获得补偿，或根据肺尘埃沉病特惠金计划领取特惠金；以及宣传、检讨和执行《雇员补偿条例》及《肺尘埃沉病（补偿）条例》的条文。

5) 薪酬保障科 薪酬保障科协助因雇主无力偿债而遭拖欠工资、代通知金或遣散费的雇员向破产欠薪保障基金（下称基金）申请特惠款项。处理及审核基金接获的申请。破产欠薪保障基金包括雇员在服务的最后一天之前4个月内，已为雇主服务而未获支付的工资，以及雇员根据《雇佣条例》应享有但遭拖欠的代通知金或 / 和遣散费。有关《破产欠薪保障条例简介》的进一步资料，请参考劳工处的网站。

6) 劳工视察科 劳工视察科担任视察工作，以执行下列法例：规管在所有行业雇用儿童事宜的《雇用儿童规例》；规管在工业界雇用青年事宜的《雇用青年（工业）规例》；强制雇主持有雇员工伤补偿保险单的《雇员补偿条例》第 IV 部；及禁止在香港雇用非法入境者的《入境条例》（香港法例第115章）第 IVB 部；巡视各工业及非工业机构，确保雇主根据《雇佣条例》的规定，给予雇员法定权益，包括产假、休息日、疾病津贴、法定假日及年假，并且保存条例所规定的纪录；以及执行工资条款，确保雇员获依时支付工资；及巡视输入劳工的工作及住宿地点，确保根据补充劳工计划来港工作的人士享有法例及合约所规定的权益。

7) 职工会登记局 职工会登记局负责执行《职工会条例》（香港法例第332章）及《职工会登记规例》。该条例及规例就职工会的登记和规管订定条文。职工会登记局的宗旨，是协助达成健全的职工会管理、鼓励负责任的职工会制度和保障职工会会员的利益。

8) 职业安全服务 职业安全主任提供各项职业安全服务。他们的工作范围如下：透过视察工作场所，执行《职业安全及健康条例》、《工厂及工业经营条例》以及该等条例的附属规例，以确保有关安全、健康和福利的各项规定得以遵从；及调查意外，并就如何减少在工作场所存在的危险，向雇主和雇员提供意见；劳工处的职业安全健康中心备有一些有关职业安全的刊物，包括：涉及职业安全法例的指引；实务守则；须注意的事项；其他指引书刊 / 小册子；海报；及电脑光碟。

有关劳工处下各个科的功能之详情，请参阅劳工处的官方网页。

A. 劳资审裁处的简介

劳资审裁处的简介 将个案诉诸法院前，阁下应考虑尝试以调解方式将事件解决。劳工处的劳资关系科可协助劳资双方迅速及和平地解决纷争。劳工处的电话热线是 2717 1771，电邮是 enquiry@labour.gov.hk。

1. 劳资审裁处执行甚麽工作？ 1. 劳资审裁处执行甚麽工作？ 劳资审裁处为市民解决劳资双方的金钱纠纷，程序简单快捷，所需费用不多，而索偿款额并无上限。劳资审裁处专门处理涉及违反雇佣或学徒合约条款的案件，包括在香港履行的有关合约及在香港以外履行的雇佣合约。

2. 劳资审裁处会处理哪些申索？ 2. 劳资审裁处会处理哪些申索？ 雇员可申索的项目，包括：欠薪；雇主没有给予规定通知而终止合约时应付的代通知金；违反雇佣条例而扣除的工资；法定假期薪酬、年假薪酬、休息日薪酬、疾病津贴、产假薪酬或遣散费；年终酬金、双粮及年终花红；佣金；长期服务金；终止雇佣金；非法解雇的补偿；

建筑及建造业雇员，向总承包商及前判次承包商追讨不超过两个月的工资；

复职或再次聘用的命令；或 法律或雇佣合约赋予雇员的其他福利。

不过，如果有关投诉涉及以下情况，劳资审裁处就不会处理：

符合《性别歧视条例》所界定的性别歧视；

对任何人、或任何人的合夥人，存在弱能歧视，并符合《残疾歧视条例》的定义；

符合《家庭岗位歧视条例》所界定的家庭岗位歧视； 对任何人、或他 /

她的近亲，存在种族歧视，并符合《种族歧视条例》的定义。

雇员可向平等机会委员会（平机会）作出投诉，或向区域法院作出申诉。（见：反歧视）

雇主可申索的项目，包括： 雇员辞职或终止雇佣合约的代通知金；或 预支付给雇员的薪金或假期。

每个宗案中必须至少有一名申索人的申索款项

超过港币15,000元，或申索人数超过10名，劳资审裁处才会受理。 若该宗劳资纠纷中，申索人数不足10名、或每人的申索款项不超过15,000元、且引致诉讼的事件是于提交申索书前一年内发生，则通常由小额薪酬索偿仲裁处处理。 聆讯之前 聆讯之前 3. 在决定申请索偿时，我应怎办？ 3.

在决定申请索偿时，我应怎办？ 阁下可以致电劳资审裁处的二十四小时电话预约系统（电话：2625 0056），预约提交申索书的时间。 提交申索书当日，阁下需要到劳资审裁处登记处报到，同时应当核证所索偿的对象即被告人的姓名，名称及地址。这些资料必须正确无误，以确保可将申索书副本送达被告人。此外，阁下必须注意邮政信箱并不能视作有效地址。之后，一名劳资审裁处调查主任将接见阁下和阁下的证人，录取供词及有关申索的其他资料。阁下所提供的资料将分别写入两份文件： 申索书标题（表格一），填上申索人及被告人的姓名和地址。

申索书（表格二），填上申索详情，包括申索项目、申索款额及申索款额的计算方法。 如阁下是以个人身份提出申索，应亲自在表格二上签署。如果是雇主向雇员提出申索，则应由商号的独资经营者 / 合夥业务的合夥人 /

法团公司的董事、秘书或其他获授权的职员签署。代表公司签署的人士须持有授权书。

阁下可选择以中文或英文填写所有表格。请参考审裁处告示板所张贴的样本。 4.

提交申索书需要缴付甚麽费用？ 4. 提交申索书需要缴付甚麽费用？ 申索款项 费用 \$2,000 或以下 \$20 \$2,001 - \$5,000 \$30 \$5,001 - \$10,000 \$40 超过 \$10,000 \$50 另外，以被告人的每个地址计算，每个地址收费港币10元，作为送达文件的费用。若申索成功，阁下可向审裁处申请在经裁断的款额中，加上因申索而招致的诉讼费。若申索失败，则或需缴付诉讼费予对方。 5.

提交申索书后会怎样？ 5. 提交申索书后会怎样？ 审裁处的登记处会给予申索人 表格叁（即聆讯日期地点通知书）。审裁处会安排在申索书提交后10至30天内进行聆讯。审裁处也会安排把表格一、表格二及表格叁的副本送达各被告人。 调查主任会进行调查，接见被告人，要求他们准备抗辩书及证人供词。调查主任向双方收集了书面证据和事实后，会尽可能协助双方达成和解。如调解不成功，调查主任会拟备一份事实摘要，列出已解决和未解决的争议，在聆讯日期前呈交审裁官。 6.

如申索书未能送达被告人会怎样？ 6. 如申索书未能送达被告人会怎样？ 审裁处将要求阁下再次提供及核对被告人的正确地址。如仍无法送达，审裁处可下令采用其他形式将申索书送达被告人。 7. 如果被告人同意缴付全部申索款额会怎样？ 7. 如果被告人同意缴付全部申索款额会怎样？ 被告人如有意缴付全部申索款额，须知会调查主任，并在聆讯日期前尽早缴清有关款额。审裁处会向双方发出一份裁断书。有关款项妥受后，审裁处的会计处便会通知阁下（即申索人）前来领取。在这种情况下，毋须进行聆讯。 8. 如果被告人承认该申索，但未能即时付款，会怎样？ 8.

如果被告人承认该申索，但未能即时付款，会怎样？ 调查主任将知会阁下有关被告人所提出的付款建议。如双方均同意付款日期或分期付款的方式，调查主任将准备一份和解条款表格供双方签署。 审裁官批准和解后，审裁处将会发出一份裁断书而毋须就该申索进行聆讯。倘若双方未能就付款方式或日期达成协议，则双方均须出席聆讯。被告人须向审裁官申请给予时间缴款或分期付款。审裁官将会订定一个公平的缴款方法。 9. 如果被告人对部分或全部申索提出异议会怎样？ 9.

如果被告人对部分或全部申索提出异议会怎样？ 调查主任将就该申索及被告人提出的反申索作出调查，申索人和被告人均需就其指控提交供词及有关文件。 10.

如果被告人不理会有关的索偿，会发生甚麽事？ 10.

如果被告人不理会有关的索偿，会发生甚麽事？ 若审裁官相信申索书已送达被告人，且确认申索人所提出的申索是真确的，审裁官可在被告人缺席的情况下判申索人胜诉。 11.

首次聆讯的情况是怎样？ 11. 首次聆讯的情况是怎样？ 审裁处的聆讯程序，毋须绝对依循适用于其他大多数法庭的严格证据规则。双方均不可由律师代表。 双方必须出席在法庭内进行的首次聆讯。假如申索人缺席，审裁处可剔除该宗申索。若申索书已经送达被告人，而被告人却没有到庭，在这情况下，只要申索人能提出足够证据支持该申索，则审裁处可在被告人缺席的情况下判申索人胜诉。 聆讯时，审裁官会向双方解释事件的争论点及有关的法律，尝试协助他们达成和解。在调查主任面前达成的任何和解条款均须由各当事人签署，并须经审裁官批准。如未能达成和解，审裁官会告知双方是否需要提交其他文件证据，亦可命令双方在指定日期内把有关文件呈交调查主任。如一切已准备就绪，而争议的论点并不复杂，审裁官可即时在首次聆讯时或首次聆讯后进行审讯及在同

一天宣告判决。12. 其后的聆讯会怎样？12. 其后的聆讯会怎样？双方均须出席其后的所有聆讯。假如申索人缺席，则审裁官可剔除申索。反之，若申索书已送达被告人，而被告人却没有到庭，只要申索人能提出足够证据支持该申索，则审裁处可在被告人缺席的情况下判申索人胜诉。

审裁官会：聆听双方的证词和陈述；给予申索人和被告人向对方及对方证人发问的机会；

命令双方提出进一步证据，或传召其他证人及将案件押后续审；

在聆讯结束时宣告判决，或另定宣告判决的日期。13. 如因缺席聆讯而被剔除申索应怎么办？13.

如因缺席聆讯而被剔除申索应怎么办？如阁下为申索人，可于聆讯后7天内或于审裁处容许的延长期限内，向审裁处申请将剔除令作废及恢复审理该宗案件。但审裁处只会申索人能够提出充分理由时才会批准有关申请，并可能同时订定附加条件。申请恢复该宗案件的申索人必须填写一份「恢复申索」申请书，并须缴付规定的费用。14. 被告人可否反对审裁处在他 /

她缺席聆讯的情况下作出的裁断？14. 被告人可否反对审裁处在他 /

她缺席聆讯的情况下作出的裁断？被告人可于聆讯后7天内或于审裁处容许的延长期限内，于该处认为适当的情况下，向审裁处申请将裁断作废。申请将裁断或命令作废的被告人必须填写一份「要求将裁断 / 命令作废」的申请书，并缴付规定之费用。如何准备出庭应讯 如何准备出庭应讯 15.

若果双方不能在首次聆讯时达成和解，我如何能够为随后的审讯作好准备？15.

若果双方不能在首次聆讯时达成和解，我如何能够为随后的审讯作好准备？

在劳资审裁处进行诉讼的人士不能聘用代表律师，因此，阁下通常要亲自出庭应讯。但如获得审裁处批准（及阁下作出书面授权），在认可职工会或雇主协会中任职的人士可代表阁下应讯。阁下亦

可于出席审讯前寻求法律意见。以下是出庭前需要注意的事项：A) 审讯的日期、时间、地点

上述资料可于司法机构的网页内查看。阁下亦可致电 2625 0020 向劳资审裁处的登记处查询作实。

审讯不会在原定时间之前开始，阁下或需在审裁处等候应讯，但阁下应提早到场以作准备。

B) 语言 中文及英文都是香港的法定语文，如有需要，审裁处会提供即时传译服务。如阁下并非使用英文或中文（广东话）作供，审裁处亦会安排一名合适的翻译员给阁下。因作出有关安排需时，

阁下应尽早通知审裁处职员。C) 法官、证人、诉讼双方之称呼 劳资审裁处的案件会由一名「审裁官」审理，提出诉讼的一方称为「申索人」，而另一方称为「被告人」。在审讯过程中，阁下可称

呼审裁官为「法官阁下」，对证人或诉讼另一方之称呼为「先生」、「太太」、或「小姐」。阁下

须紧记不可使用恐吓或侮辱性的字眼。D) 衣着 阁下必须穿着整齐，如情况许可，应尽量避免穿着

T ??及牛仔裤。E) 证人 证人应直接知悉与案件有关的事实。阁下可尽量寻找多些证人出庭作供，

但亦要评估他们是否可靠。一位可靠的证人往往会比数位差劣的证人更有说服力。如阁下图传召

的证人拒绝出庭，可考虑向审裁处提出申请，以便由审裁处命令有关证人出庭作证。有关申请手

续，请向审裁处职员查询。若果证据牵涉专门或技术性的事项（例如解释医疗报告），阁下可以借助

专家证人的专业意见。如需在审讯时传召专家证人，则必须事先向审裁处申请许可（批准），而传

召专家证人亦会招致额外费用。在出席审讯前，阁下一一定要先与证人面谈，以评估他们之可信性、

对事件之了解程度、及预计他们于审讯时会提出甚麽证供，但绝对不可为他们预先设定答案。如证

人只依照阁下的「讲稿」作供，审裁官便会对证人有一个不良印象。如被证实故意作虚假证供，有

关证人可被判处罚款及监禁。阁下可事先向证人概述在审讯时提出的问题，并令他们知道可能会被

对方和审裁官质询。这有助减低证人的疑虑，亦可以使他们在出庭前作好准备。

阁下亦应提醒证人在回答审裁官或另一方的问题时，不可望向阁下以试图取得指示。F) 提出证据

除在审讯时作出的口头证供外，阁下亦可提交与案件有关的物品作为证据，例如文件、相片、或录

影带等。阁下的证人（如有）亦可于审讯开始前准备一份证人陈述书，有关陈述书的参考指引，请

浏览无律师代表诉讼人资源中心的网页。

证据会否被审裁处接纳将由审裁官决定。阁下亦须为另一方预备副本。根据《劳资审裁处条例》第

27(2)条，审裁处可收取任何其认为有关的证据，而证据规则并不适用于审裁处的法律程序。换言之，

阁下毋须太过顾虑提交证据之繁文缛节（那些规条只须律师在其他法庭内遵守），审裁官会给予

如无证人被传召作供，申索人会首先就其案情陈述论点与立场，而被告人随后。被告人陈词之后，申索人有权就被告人的论点作出回应。当双方都将证据及论点陈述完毕后，如案件还需要其他资料或证据，仲裁官可以将案件押后，另定日期续审。如不需要再取得其他资料或证据，仲裁官可在审讯完毕后即时宣判，亦可于较后日期颁下书面的判决。 附注：

上述只是审讯的一般程序，仲裁官可因应情况作出其他指示，而阁下亦必须遵守有关指示。

仲裁官可在任何阶段向阁下（或证人）发问。 阁下向仲裁官或其他人发言时毋须站立。

H) 向证人及另一方发问时需注意的事项

在开审前拟定所有问题，并将所有需要提出的事项写在笔记簿内。

如需要传召数位证人，应预先向仲裁处提交一份证人名单。

尽量避免使用专有名词。如必须要使用，应先解释清楚。 提问要尽量精简，不可同时问两件事情，例如：「你何时与他会面及他向你诉说些甚麽？」，应将问题分开为：「你何时与他会面？」；「在会面时，他向你诉说些甚麽？」。 向自己的证人发问时，避免问到一些自己完全不知道答案的问题。因此，阁下必须于出庭前与证人面谈，以了解他们对事件之认知程度。

不要重复另一方的问题（除非早前的答案不清楚）。 不可与证人或另一方争吵。 问题应针对实质事项而非索取意见（向专家证人发问除外），因索取意见可能会带来冗长及负面之回覆。 如阁下不盘问另一方的证人，便可能暗示不反对他们的证供。但阁下亦不应纯粹为表反对，而刻意提出一些琐碎无聊或与案件无关的问题，否则可能会令仲裁官觉得烦厌。当阁下直接盘问另一方时亦要注意此点。 如另一方的证人经已作出对阁下有利的回答，阁下应立即提出下一条问题（

或结束盘问），以免证人再作任何解释。 如阁下提问不清晰，仲裁官可能会介入并协助阁下重组问题。若问题与案件完全无关，仲裁官亦可能会终止有关提问。

当阁下留意到仲裁官正在做笔记，便应减慢发言速度。 I) 回答问题 阁下只需要真实坦诚地回答所有问题。 尽量避免过长的答案，而说话亦要清楚。 阁下可预先将需要提出的事项写在笔记簿内，以便于回答问题时参阅。 如阁下不明白或听不到问题，可要求重问。如不知道答案便应该直说不知道，而不要尝试编造一个答案。若果阁下作供时故意说谎，便会犯下故意作虚假证供罪，并可能因此而被起诉。 聆讯之后 聆讯之后 16. 劳资仲裁处的判决可否被覆核？ 16.

劳资仲裁处的判决可否被覆核？

可以的。任何一方均可于裁断发出的日期起计7天之内，向仲裁处申请覆核判决。

仲裁官亦可于裁断发出的日期起计14天之内主动覆核判决。 覆核判决时，仲裁官可将整宗申索或部分申索重新处理或聆讯，亦可维持、更改、甚至推翻原来的裁断或命令。

申请覆核的一方须填写一份「申请覆核」表格及缴付规定之费用。 17.

申索人或被告人可否上诉至上级法院？ 17. 申索人或被告人可否上诉至上级法院？ 可以的。当裁断或命令在法律论点上出错、或已超越了劳资仲裁处的司法管辖权范围时，当事人可提出上诉。 任何一方均可于裁断书或命令送达的日期起计7天之内，或于高等法院司法常务官根据合理因由而容许的延长期限内，向高等法院原讼法庭申请上诉许可。 高等法院原讼法庭拒绝批予上诉许可的决定是最终的决定。若高等法院原讼法庭批予上诉许可，便会进行上诉聆讯及作出裁决。 18.

可否就高等法院原讼法庭的决定提出上诉？ 18. 可否就高等法院原讼法庭的决定提出上诉？ 可以的。申索人与被告人均可于高等法院原讼法庭作出决定的日期后7天内，向上诉法庭申请上诉许可。 上诉法庭如认为所拟提出的上诉涉及对公众有普遍重要性的法律问题时，可批予上诉许可。 19.

如何就劳资仲裁处或高等法院原讼法庭的判决提出上诉？ 19.

如何就劳资仲裁处或高等法院原讼法庭的判决提出上诉？ 阁下须向高等法院司法常务官递交上诉申请书。如有需要，高等法院书记主任办事处的职员会协助阁下填写一份上诉表格。 20.

如何取回我所获授予的款项？ 20. 如何取回我所获授予的款项？ 仲裁处可指明判定债务人如何将款项交予判定债权人。如债务人没有付款，债权人可向仲裁处申请一张裁断证明书，并可于裁断发出日期起计12个月内在区域法院登记有关证明书，然后债权人可向区域法院申请派出法庭执达主任执行判决。（法庭执达主任可以在债务人的住所内检取其货物及财物，所检取的财物将会在公开拍卖中出售。拍卖所得的收益（在扣除必要的开支后）将用作支付债务。） 如因债务人无力付款或已消声匿迹而无法执行判决，债权人可考虑向破产欠薪保障基金破产欠薪保障基金申请领取特惠金。

21. 作为一名判定债权人（有权根据法庭的判决而获得补偿），如果判定债务人申请作出上诉，我可否执行有关判决？ 21. 作为一名判定债权人（有权根据法庭的判决而获得补偿），如果判定债务人申请作出上诉，我可否执行有关判决？

即使判定债务人提交上诉许可申请，并不表示有关裁断或命令必须搁置。然而，仲裁处、高等法院原讼法庭或上诉法庭可按其认为适当的情况，下令暂不执行该裁断或命令。 22.

如果被告人拖欠劳资仲裁处的裁断款项，会怎样？ 22.

如果被告人拖欠劳资仲裁处的裁断款项，会怎样？ 若被告人故意及无合理辩解没有在裁断款项到期日后14天内，支付该笔款项，可被检控，一经定罪，最高可被罚款35万元及监禁3年。（《雇佣条例》（香港法例第57章）第43N、43O、43P、43Q、43R 及 43S条） 其他主要之雇佣及劳工法例 III.

其他主要之雇佣及劳工法例 劳资仲裁处及劳工处 IV. 劳资仲裁处及劳工处 1. 赔偿责任 1.

赔偿责任 2. 赔偿项目 2. 赔偿项目 3. 工伤或有关意外之报告 3. 工伤或有关意外之报告 4. 其他有关工伤的事项 4. 其他有关工伤的事项 1.

如雇员的工资期并非公历月，备存总工作时数纪录的金额上限是多少？ 1.

如雇员的工资期并非公历月，备存总工作时数纪录的金额上限是多少？

如雇员的工资期并非公历月，备存总工作时数纪录的金额上限（即每月11,500

元的金额上限）会按比例计算。例子一：雇员的工资期是以半个月计算，由每月的 1 号至15号、及由16 号至该月最后一天。以8

月份的两个工资期为例，适用于该雇员的备存总工作时数纪录的金额上限会按比例计算为：（a）8月1日至15日的工资期： $11,500 \text{ 元} \times 15 \text{ 天} \div 31 \text{ 天}$ （即8月1日至15日期间在8

月份所占的比率）= 5,564.52 元 → 如就上述工资期须支付的工资达到 5,564.52

元或以上时，工资及雇佣纪录可以不包括该工资期的总工作时数。（b）8月16日至31

日的工资期： $11,500 \text{ 元} \times 16 \text{ 天} \div 31 \text{ 天}$ （即8月16日至31日期间在8月份所占的比率）= 5,935.48 元 → 如就上述工资期须支付的工资达到 5,935.48

元或以上时，工资及雇佣纪录可以不包括该工资期的总工作时数。例子二：

雇员的工资期是由每月的 16 号至下月的15号。以8月16日至9月15

日的工资期为例，适用于该雇员的备存总工作时数纪录的金额上限会按比例计算为： $11,500 \text{ 元} \times 16 \text{ 天} \div 31 \text{ 天}$ （即8月16日至31日期间在8月份所占的比率）+  $11,500 \text{ 元} \times 15 \text{ 天} \div 30$

天（即9月1日至15日期间在9月份所占的比率）= 11,685.48 元 →

如就上述工资期须支付的工资达到 11,685.48

元或以上时，工资及雇佣纪录可以不包括该工资期的总工作时数。 2.

总工作时数需以什麼格式记录？ 2. 总工作时数需以什麼格式记录？《雇佣条例》及《最低工资条例》均没有规定总工作时数纪录的格式。劳工处职员可检查工资及雇佣纪录，并可要求总工作时数与以下《雇佣条例》现时规定工资及雇佣纪录的资料，载于同一份文件内：

雇员的姓名及身分证号码 工资期 雇员每个工资期所得的工资

雇员可享有及已放取的有薪年假、病假、产假和假日，以及已支付给雇员有关款项的细则

需注意的是，虽然当就该工资期须支付雇员的工资达到每月11,500元或以上时，雇主备存的工资及雇佣纪录可以不包括该雇员于该工资期的总工作时数，但雇主仍须向该雇员支付不少于最低工资的工资。 修订日期：2020年，02月，28日 聆讯时 聆讯时