

暑期工

僱傭條例

須知



勞工處

勞工處
Workplace Connection Division

暑期工僱傭條例須知

簡介

每年在暑假期間都會有不少同學尋找暑期工，以一方面汲取工作經驗，另一方面亦可賺取零用錢以補貼書簿費。由於同學大多都是首次踏足社會工作，我們希望透過介紹《僱傭條例》內暑期工特別需要留意的主要條文，讓你們了解自己的權益與責任，以免遭到僱主拖欠薪金，或與僱主產生不必要的糾紛。這本小冊子簡要的列舉了從事暑期工的同學須要注意的法例重點，同學如想了解更多有關《僱傭條例》的資料，可參閱勞工處編印的「《僱傭條例》簡明指南」；若有不明白的地方，歡迎你們隨時向我們查詢。

勞工處
勞資協商促進科

✓ 僱傭合約

- ❖ 勞資雙方可自行訂立合適的僱傭條款，但任何僱傭合約的條款，如有終止或減少《僱傭條例》所賦予僱員的權利、利益或保障，即屬無效。
- ❖ 僱傭合約可以以書面或口頭方式訂立。如僱主與僱員訂立書面僱傭合約，按《僱傭條例》，僱主須將一份合約副本給予僱員參考及保存。
- ❖ 即使僱傭雙方沒有簽訂書面合約，所有《僱傭條例》適用的僱員仍然受到《僱傭條例》的保障。
- ❖ 同學與僱主在訂立僱傭合約前，應確定彼此清楚了解並接受有關的合約條款，例如工資率、工作時間、超時工作津貼及其他津貼、工資期、有否試用期、終止合約所需通知期等。



- ❖ 日後僱主如欲更改合約條款及工作性質，同學在接受有關的更改前，應先向僱主了解有關轉變的詳情。如有任何疑問，應盡快與家長商量，或向勞工處查詢。

✔ 非僱傭性質的合約

- ❖ 有一些行業或機構所招募的不是僱員，而是「從業員」或「自僱人士」，而雙方的合約關係並非僱傭關係。
- ❖ 非僱傭性質的合約不受《僱傭條例》規管，而受聘者是不能享有《僱傭條例》內的福利和保障的，因此，同學應該清楚了解及問明與聘用者是否存在僱傭關係。

✔ 《僱傭條例》與暑期工

- ❖ 《僱傭條例》(香港法例第五十七章)是規管本港僱傭條件的主要法例，除少數例外情況外，適用於所有非政府機構的僱員。
- ❖ 《僱傭條例》並沒有界別僱員為「暑期工」或「非暑期工」。暑期工如屬於僱員身份，亦可根據《僱傭條例》的規定而得到保障。
- ❖ 不論僱員的工作時數，所有《僱傭條例》適用的僱員均可享有基本的保障，例如工資的支付、扣薪的限制及法定假日的給予等；如僱員是按「連續性合約」受僱，便可享有更多權益，例如休息日、有薪年假、疾病津貼等。
- ❖ 「連續性合約」指僱員受僱同一僱主連續四星期或以上，而每星期最少工作18小時或以上。
- ❖ 以下是《僱傭條例》內與暑期工有關主要條文的重點介紹：





工資保障

- 根據《僱傭條例》，準時發薪給僱員是僱主的法定責任。所有僱員，不論他們被聘用的名稱是全職或兼職僱員、暑期工、散工或替工，以及不論他們的工作時數，僱主均須準時支付工資給他們。
- 在每段工資期屆滿後或僱傭合約終止後，僱主便應盡快支付工資給僱員；但在任何情形下，都不應遲過工資期屆滿後或僱傭合約終止後七天之內。除非有相反證明，否則工資期須當作為一個月。

- 僱員如被拖欠工資，應盡快到工作地點就近的勞資關係科分區辦事處，向僱主提出申索聲請。
- 根據《僱傭條例》，僱主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。
- 僱主只可在法例特定的情況下(例如：僱員缺勤)扣除僱員的工資，而法例亦有訂明可扣除的總額。僱主如非法扣減工資，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款10萬元及監禁1年。

休息日

- 在每七天期間，僱主必須為按連續性合約受僱的僱員安排不少於一天的休息日。
- 在獲得僱員同意後，僱主可另定休息日，代替原來指定的休息日。另定的休息日必須安排在同一個月內的原定休息日之前，或於原定休息日後三十天內。



- 僱主不得強迫僱員在休息日工作，若因工廠設備故障或任何緊急事故，而要求僱員在休息日工作，僱主必須在原定休息日後三十天內安排另定休息日。

法定假日

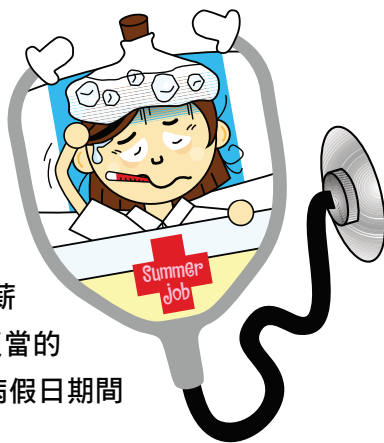
- 不論工作時數及服務年資的長短，僱員每年均可以享有十二天法定假日，在每年五月至十月期間的法定假日可能包括：

- * 勞動節 (五月一日)
- * 端午節
- * 香港特別行政區成立紀念日 (七月一日)
- * 中秋節翌日
- * 國慶日 (十月一日)
- * 重陽節

- 僱員在緊接法定假日前已按連續性合約受僱滿三個月，更可享受法定假日的工資。

疾病津貼

- 按連續性合約受僱的僱員在最初受僱的12個月，每月可累積2天有薪病假日；之後每月可累積4天。有薪病假日最多可累積至120天。
- 按連續性合約受僱的僱員如已累積有足夠的有薪病假日，並放取不少於連續4天的病假及出示適當的醫生證明書，便可在病假日享有相等於僱員在病假日期間本應賺取正常工資五分之四的疾病津貼。
- 除因僱員犯嚴重過失而將其即時解僱外，僱主不可在僱員放取有薪病假期間解僱該僱員。



有薪年假

- 根據《僱傭條例》，僱員按連續性合約受僱滿12個月，便享有有薪年假。有薪年假日數按年資由7天遞增至最高14天。
- 在終止僱傭合約時，按連續性合約受僱的僱員如受僱滿3個月但不足12個月，除因犯嚴重過失而遭即時解僱外，僱主須支付按比例計算的年假薪酬給僱員。



終止僱傭合約

- 僱主或僱員在終止僱傭合約時，須按合約條款給予對方適當的通知期或代通知金。
- 根據《僱傭條例》，如果合約是連續性合約，所需的通知期如下：
 - * 如僱傭合約屬試用性質，試用期的第1個月內，任何一方終止合約均不需要給予通知期；
 - * 試用期內的第一個月後，應依照協定給予對方通知期，但通知期不可少於7天。
 - * 沒有試用期或試用期滿後，如在僱傭合約中，雙方有訂明通知期，這項通知期不能少於7天；如雙方並沒有訂明通知期的話，通知期不能少過1個月。



- 代通知金 - 終止合約的通知期是可以用一筆數額相等於通知期內工資的款項作為補償，代替預先給予通知。
- 在某些法例規定的特殊情況下，例如僱員觸犯嚴重過失或僱員合理地恐懼身體會受到暴力或疾病的危害，僱主或僱員可以即時終止僱傭合約而無須預先通知對方或給予代通知金。
- 同學應留意，除法例規定的特殊情況外，你如想與僱主終止僱傭合約，應按照僱傭合約及《僱傭條例》的有關條款預先給予對方通知期，否則便需要支付代通知金予僱主作為補償。

重點提示

- ❖ 在受聘前，應該了解清楚與聘用者是否存在僱傭關係。
- ❖ 在訂立僱傭合約前，應確定與僱主彼此清楚並接受有關的合約條款。
- ❖ 僱傭合約可以以書面或口頭方式訂立，即使沒有與僱主簽訂書面合約，所有《僱傭條例》適用的僱員仍然受《僱傭條例》的保障。
- ❖ 《僱傭條例》並沒有界別「暑期工」或「非暑期工」，暑期工如屬於僱員身份，亦可根據《僱傭條例》的規定而得到保障。
- ❖ 如僱主打算更改合約條款及工作性質，你在考慮接受有關的更改前，應先向僱主了解有關轉變的詳情。如有任何疑問，應盡快與家長商量，或向勞工處查詢。

(本小冊子以淺白的文字，簡述《僱傭條例》與暑期工有關的主要條文。對法例的詮釋，應以法例原文為依歸。如欲知道更多有關《僱傭條例》的資料，可參閱本處出版的「《僱傭條例》簡明指南」，或向本處查詢。)

查詢

查詢熱線：2717 1771 (此熱線由「1823政府熱線」接聽)

勞工處網址：<http://www.labour.gov.hk>

親臨勞資關係科各分區辦事處：

港 島

東港島辦事處 香港灣仔告士打道5號稅務大樓34字樓

西港島辦事處 香港薄扶林道2號A西區裁判署3字樓

九 龍

東九龍辦事處 九龍新蒲崗太子道東698號寶光商業中心12字樓1206室

南九龍辦事處 九龍旺角聯運街30號旺角政府合署2字樓

西九龍辦事處 九龍長沙灣道303號長沙灣政府合署10字樓1009室

觀塘辦事處 九龍觀塘鯉魚門道12號東九龍政府合署6字樓

新 界

荃灣辦事處 新界荃灣西樓角道38號荃灣政府合署5字樓

葵涌辦事處 新界葵涌興芳路166至174號葵興政府合署6字樓

屯門辦事處 新界屯門屯喜路2號屯門栢麗廣場27字樓2720室

沙田及大埔辦事處 新界沙田上禾輦路1號沙田政府合署3字樓304至313室

This leaflet outlines some major provisions of the Employment Ordinance that are of particular relevance to students engaging in summer job. If you want to obtain the English text of this leaflet, please contact the Workplace Consultation Promotion Division of the Labour Department at 2121 8690.

2006年4月