

6. 相關法例

本章將簡介幾項與就業有關的條例，並列舉常見疑問及過往案例給同工參考；藉以保障青少年就業的權益和確保有關職業安全，避免他們因不熟悉條例內容而被無理剝削。

6.1 主要勞工法例

本港主要有下列四大勞工法例去處理有關僱傭事宜、勞資關係、保障僱員權益和福利以及確保職業安全與健康，分別包括：

- 僱傭條例（香港法例第 57 章）
- 工廠及工業經營條例（香港法例第 59 章）
- 僱員補償條例（香港法例第 282 章）
- 職業安全及健康條例（香港法例第 509 章）

6.1.1. 僱傭條例

「僱傭條例」（香港法例第 57 章）是規管本港僱傭條件的主要法例。該條例自 1968 制定以來，經大幅修訂，目前為僱員提供全面的僱傭保障和福利，其中包括：

- 工資保障
- 休息日
- 有薪假日
- 有薪年假
- 疾病津貼
- 生育保障
- 遣散費
- 長期服務金
- 僱傭保障
- 終止僱傭合約
- 保障僱員不會因參與職工會活動而遭歧視

基於「僱傭條例」的條款繁多，未能在此盡錄，故建議同工參考由勞工處勞資協商促進組編印的「僱傭條例簡明指南」。為協助同工了解部份較易應用到青少年的條款，現摘錄自勞工處之資料，列出以下常見的疑問給同工參考，並透過建議答案解釋如何應用：



常見疑問（資料摘錄自勞工處）

☛ 哪些人士受「僱傭條例」所保障？臨時僱員或兼職僱員又如何？

「僱傭條例」適用於所有僱員，包括臨時僱員和兼職僱員，但不包括下列人士：

- 僱主家屬並與僱主同住的僱員
- 「往香港以外地區就業合約條例」所界定的僱員
- 根據「商船（海員）條例」所指的船員協議而服務的人，或在非於香港註冊的船上服務的人
- 按照「學徒制度條例」註冊的學徒，但「僱傭條例」內的某些條文仍適用。

所有僱員，無論他們每星期工作多少小時，都可根據「僱傭條例」享有：

- 法定假日；
- 工資保障；及
- 職工會不受歧視的保障。

根據連續性合約工作的僱員，包括臨時僱員和兼職僱員，只要符合「僱傭條例」的要求，都有權享有條例下所有法定福利及保障。

☛ 甚麼是僱傭合約？甚麼是連續性的僱傭合約？

僱傭合約是僱主和僱員在有關僱傭條款和條件上訂立的協議。協議可以書面或口頭方式訂立。合約的條款可以包括明示或隱含的條款。

勞工處鼓勵僱主和僱員在書面的僱傭合約上列明僱傭條款和條件。

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，他的僱傭合約便視為連續性的僱傭合約。

☛ 當僱傭合約以書面形式訂立，僱主是否必須將合約的副本給予僱員？

是。即使僱傭合約並非以書面形式訂立，僱主在接獲僱員的書面要求時，亦必須向僱員提供一份載有聘用條件的通知書。

僱主若違反上述規定，可被檢控，一經定罪，可處罰款港幣1萬元。

☛ 在「僱傭條例」下，僱傭關係與承包關係有甚麼分別？

「僱傭條例」只適用於根據僱傭合約受聘的僱員及其僱主。只有根據僱傭關係受聘的僱員才可享有「僱傭條例」下的各項福利和保障。因此，在簽訂有關提供服務的合約時，立約雙方必須澄清有關的身份，究竟是「僱員」或是「承包商」，以免日後發生不必要的糾紛。

☛ 佣金、勤工獎、交通津貼是否屬於工資的一部份？

是。在計算年終酬金、產假薪酬、遣散費、長期服務金、疾病津貼、假日薪酬、年假薪酬和代通知金時，該把佣金、勤工獎、交通津貼，計算在工資內。然而，年終酬金可以是僱傭合約內指定的款額。如沒有指定，年終酬金則為包括所述項目的一個月工資。

☛ 如果僱主不能依時支付工資給僱員，會有甚麼後果？

僱主應該在切實可行範圍內盡快向僱員支付到期的工資，支付日期不得遲於工資期屆滿後七天內。

僱主在工資期屆滿後七天內仍未支付工資給僱員，可被檢控，一經定罪，可處罰款港幣20萬元及監禁一年。

僱主如果未能在工資期屆滿後七天內支付工資給僱員，須就尚未清付的款額向該僱員支付利息。

僱員如果超過一個月仍未獲發所有到期的工資，可當其僱傭合約已被僱主終止。在這情況下，僱主須向該僱員支付解僱代通知金，以及其他法定及合約福利。

☛ 僱主可否因為僱員（學員）缺勤或損壞僱主的貨品或設備而扣除他的工資？

可以，但須遵守以下限制。

如僱員缺勤，僱主只能扣除與該僱員缺勤時間成比例的款額。

僱員損壞或遺失僱主的貨品或設備，每次只可按值扣除，以不超過港幣 \$300 為限，此外，在這情況下扣除的工資總額，亦不得超過僱員在該工資期工資的四分之一。

☛ 如果僱主或僱員想終止僱傭合約，須要給予對方多長的通知期或多少代通知金？

如果合約是連續性合約，所需的通知期或代通知金如下：

連續性合約	通知期	代通知金
有明訂協議	依照協定的通知期，但不少過 7 天	相等於通知期內僱員可賺取的工資
無明訂協議	不少過 1 個月的通知	不少過 1 個月的工資

凡僱傭合約有試用期，所需的通知期或代通知金如下：

連續性合約	通知期	代通知金
首個月的試用期內	無需通知期	無需代通知金
第 1 個月後的試用期內	有協定的通知期	相等於通知期內僱員可賺取的工資
	無訂明通知期	不少過 7 天的工資



☛ 僱主是否可無須給予對方通知或代通知金而終止僱傭合約？

是。如果僱員在與其僱傭有關的事宜上：

- 故意不服從僱主合法而又合理的命令
- 行為不當
- 犯有欺詐或不忠實行為
- 慣常疏忽職責

☛ 僱主可否要求僱員在法定假日放取休息日？

不可以。僱員除有權享有法定假日外，尚有權享有休息日。

☛ 僱員每年可享有多少法定假日？僱主可否以工資代替法定假日給僱員？

僱員可享有下列 12 個法定假日：

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. 五月一日
7. 端午節
8. 中秋節翌日
9. 重陽節
10. 冬至或聖誕節（由僱主選擇）
11. 七月一日
12. 十月一日。

如僱員按連續性合約受僱滿 3 個月，便可享有假日薪酬。

不可以。僱主不得以任何形式的款項代替發放法定假日給僱員。

僱主如違反這項規定，可被檢控，一經定罪，可被罰款港幣 5 萬元。

☛ 可否累積有薪病假日？

可以。有薪病假日最多可累積至 120 天。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。

有薪病假日分為兩類。第一類是最初累積的 36 天，而第二類則是其後的 84 天。

☛ 僱員在甚麼情況下可享有疾病津貼？怎樣計算疾病津貼？

如屬以下情況，僱主該支付疾病津貼給僱員：

- 僱員已累積了所放取有薪病假日的數目
- 所放取的病假不少於連續四天
- 僱員能夠出示適當的醫生證明書

僱員如放取第一類有薪病假，須有由註冊醫生或註冊牙醫簽發的醫生證明書。

僱員如放取第二類有薪病假，須有由他在醫院門診部或留院時為他診治的註冊醫生或註冊牙醫簽發的醫生證明書。

疾病津貼相等於正常工資的五分之四。

☛ 僱主可否解僱正在放取有薪病假的僱員？

不可以，但因僱員犯嚴重過失而將其即時解僱則除外。除此之外，僱主解僱正在放取有薪病假的僱員即屬違法，可被檢控，一經定罪，可處罰款港幣 10 萬元。僱主並須向僱員支付：

- 解僱代通知金
- 另加一筆相等於 7 天工資的款項；以及

僱員應得的任何疾病津貼。

☛ 每年須給予僱員多少天有薪年假？僱員受僱未滿一年辭職，僱主是否須按比例給予僱員年假薪酬？

僱員按連續性合約受僱滿 12 個月，便可享有 7 天有薪年假。

有薪年假日數按僱員受僱年資逐年遞增至最高 14 天如下：

服務年期	可享有的有薪年假日數
1	7
2	7
3	8
4	9
5	10
6	11
7	12
8	13
9 或以上	14



如僱員在一個假期年內受僱滿3個月但不足12個月，除因犯嚴重過失而遭即時解僱外，則不論以任何理由終止僱傭合約，都可獲發放按比例計算的年假薪酬。

☛ **僱主是否必須發放年尾雙糧給僱員？**

「僱傭條例」沒有明文規定僱主必須支付年終酬金，包括雙糧及花紅。

僱員能否享有年終酬金，須視乎僱主及僱員的協議。如果僱主在僱傭條款內包括這款項，僱主便必須履行這合約條款，向僱員支付年終酬金。

年終酬金不包括任何屬賞贈性質或隨僱主酌情發放的款項。

對於1997年6月27日之後簽訂的僱傭合約，除非合約中以書面另表明相反意圖，否則便推定年終酬金不屬賞贈性質，並且不是隨僱主酌情付給的。此推定條文不適用於1997年6月27日之前所訂立的僱傭合約

☛ **如僱員在酬金期期間 / 酬金期完結前辭職，僱主是否須按比例給予僱員年終酬金？**

除非合約另有規定，否則僱員在酬金期完結前辭職，不可享有按比例計算的年終酬金。僱傭合約中應該指明酬金期，如果沒有指明，則以農曆年度計算。

☛ **如僱員在酬金期完結前已經被解僱，是否有資格按比例領取年終酬金？**

僱員在1個酬金期內按照連續性合約受僱不少於3個月，而被僱主解僱（但並非因犯嚴重過失而被即時解僱），可按比例獲得部分年終酬金。

如曾明確協定有試用期，在計算僱員是否合乎資格享有部份年終酬金時，該段試用期（以3個月為上限）不得包括在內。但倘若合乎資格，在計算部份年終酬金的金額時，則必須將整段受僱期（包括試用期）計算在內。

☛ **僱主可根據甚麼理由，解僱僱員或更改僱傭合約條款？**

按「僱傭條例」的規定，僱主可根據下列5項理由中的任何一項，合理地解僱僱員或更改僱傭合約條款：

1. 僱員的行為
2. 僱員在工作方面所需的能力或資格
3. 裁員或其他真正的業務運作需要
4. 法例的規定
5. 其他實質理由

☛ 在甚麼情況下，解僱是違法的？

在下列情況下，解僱是違法的：

- 解僱懷孕僱員
- 在僱員放取有薪病假期間解僱僱員
- 以僱員曾在與執行勞工法例、工業意外或違反工作安全規例有關的任何程序或研訊中提供證據或資料為理由而解僱僱員
- 因僱員身為職工會的成員或參與職工會的活動而解僱僱員
- 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，解僱有關僱員

☛ 僱主在甚麼情況下須支付遣散費給僱員？

僱員根據連續性合約受僱不少於24個月，因裁員而遭僱主解僱或被停工，便可享有遣散費。

☛ 甚麼是裁員？甚麼是停工？遣散費如何計算？

僱員如因以下情況而遭解僱，可視為因裁員而遭解僱：

- 僱主結束或準備結束營業
- 僱主已停止或擬停止經營在僱員受僱工作地點從事的業務
- 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，已告停止或預期會停止或縮減。

如僱員在以下情況，可視為停工：

- 任何連續4個星期內，不獲僱主分配工作並且不獲支付工資的日數超過正常工作日總數的一半
- 在連續26個星期內，不獲分配工作並且不獲支付工資的日數超過正常工作日總數的三分之一

遣散費的計算方法如下：

月薪僱員：	$(\text{月薪} \times 2/3) * \times \text{可追溯的服務年資}$
日薪 / 件薪 僱員：	$18 \text{ 日工資} * \times \text{可追溯的服務年資}$

(* 註：款額以港幣 \$22,500 的三分之二為上限。)

不足1年的服務年期則按比例計算。至於可追溯的服務年資的資料，已載於「僱傭條例簡明指南」內。



另一方面，同工亦可登入勞工處之網頁（http://www.labour.gov.hk/public/content2_3.htm），選擇「刊物」一欄裏的「勞資關係」，參閱「僱傭條例個案透視」與「個案分析與良好人事管理措施」兩本小冊子；當中列出不少涉及勞資糾紛的法庭個案及其判決理據，藉此從實際例子中加深對僱傭法例之掌握和應用。

應用「僱傭條例」之注意事項

1. 同工應緊記「僱傭條例」雖為處理勞資關係及保障僱員權益的準則，然而在應用時仍需顧及僱主的立場和平衡僱主及學員雙方的利益，因為動輒以「僱傭條例」去爭取學員權益，隨時會破壞機構、學員和僱主的合作關係。

舉例說，是否應該答允僱主的要求或主動去完成手頭上的任務，即使額外超時的工作是沒有超時薪酬的？是否在僱主未能依時支付工資，便即時向勞工處尋求協助呢？這些問題的處理手法都值得同工深思。

我們建議在接到學員求助有關僱傭事宜時，應避免過度的情緒介入；在保障學員權益同時亦要體諒僱主實況，同時亦可藉此帶出要敬業樂業、投入熱誠的工作態度予青少年，畢竟現在的工作世界是依賴勞資雙方衷誠合作和同舟共濟的！

2. 當然，我們不能排除有少部份僱主心懷不軌，尤其存心欺騙一些缺乏工作經驗的青少年；因此，我們推介職位給學員必須清楚了解僱傭合約內的條文，如工資定義、扣薪安排、支付工資方法及終止合約細則等資料，簽署前應該叮囑學員要詳閱合約內容和索取副本，另外亦要留意有沒有在「僱傭合約」外訂明任何口頭協議。

我們的目標是盡量避免青少年因遇到不合理的「僱傭條例」而影響工作的態度和動機，對找尋工作失卻興趣。緊記「僱傭條例」不是抗衡僱主和保護員工的殺手鐮；反而是處理勞資關係和保障雙方的準則。

3. 清楚分辨連續性合約與非連續性合約的分別，前者為連續受僱於同一僱主4星期或以上而每星期最少工作18小時的僱員，他們可享受如休息日、有薪年假、疾病津貼、遣散費及長期服務金等權益。

不少僱主為避免聘用連續性合約的僱員，故意在第4星期調整員工的工作時數至18小時以下，或減少員工每星期平均的工作時數至18小時以下；遇到類此情況便要通知青少年，究竟沒有固定上班時數的工作是因為職務所需抑或是僱主故意避免責任呢？若屬後者，同工便要協助學員衡量該份工作是否值得去做了。

4. 同工亦要提醒青少年是否以「僱員」身份受聘工作，抑或以「自僱」或「合作夥伴」形式合作，因為學員如果與公司不存在僱傭關係，是不會獲得「僱傭條例」保障的；遇到工傷亦不會受到「僱員補償條例」補償。

5. 假若學員是以「僱員」身份受聘，同工要先提醒青少年確保僱主購買的勞工保險已生效；另外亦要溝通清楚僱傭合約或口頭協議的聘用條件。最基本的為工資計算的定義和計算，例如是以時薪、日薪抑或月薪計算、津貼的涵蓋範圍和超時工作是否有薪等；此外，亦要訂明工作時數等，以免引起不必要的爭拗。

職業介紹所規例

附屬於「僱傭條例」的「職業介紹所規例」對職業介紹所的運作加以規管，詳情請參閱第四章。

僱用兒童規例

附屬於「僱傭條例」的「僱用兒童規例」規管在所有行業僱用兒童的事宜。兒童是指不足15歲的人士。規例的主要條文包括：

- 禁止僱用未滿15歲的兒童在所有工業經營內工作。
- 13歲及14歲的兒童可受僱於非工業機構內工作，但如他們未完成中學三年級課程，則須接受全日制學校教育及符合其他旨在保障他們安全、健康和福利的條件。
- 禁止未滿13歲的兒童受僱。然而，為了發展藝術及培訓人才，勞工處處長可特別批准兒童受僱為藝員，並訂定某些嚴格的條件。

「僱用兒童規例」不適用於與根據「學徒制度條例」（第47章）註冊為學徒的兒童有關之情況。

僱用青年（工業）規例

附屬於「僱傭條例」的「僱用青年（工業）規例」對受僱於工業界青年的工作時間及一般僱傭條件加以管制。青年是指年滿15歲但未滿18歲的人士。規例的主要條文包括：

工業界青年的工作時限

工作時數和工作日數的上限	
每天工作時數	8小時（只可在上午7時至晚上7時之間）
每星期工作時數	48小時
每星期工作日數	6天
連續工作時數的上限	5小時，其後須有不少於半小時的用膳或休息時間。

- 規定僱主需於工作場所當眼處張貼經勞工處審閱的青年工作時間表，列明青年工的工作時間及休息日安排。
- 禁止更改許可工作時間及休息日，除非在更改實施前的48小時，已將更改通知書送達勞工處處長。
- 禁止青年超時工作、在夜間工作，以及在休息日和法定假日工作。
- 禁止青年在鑛場或石礦場從事地底工作，或在工業經營內擔任涉及開掘隧道的工作，以及搬動對他們的年齡和體格來說，屬過重的物品。
- 禁止青年受僱於危險行業。



6.1.2. 工廠及工業經營條例（香港法例第 59 章）

「工廠及工業經營條例」為保障工業工人的安全和健康訂定條文。

涵蓋範圍

這條條例適用於工業經營，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。條例對東主及受僱於工業經營內的人士委以一般責任，以確保工業經營內的工作安全和健康。每名東主該採取以下措施，照顧他在工業經營中僱用的所有人的工作安全及健康：

- 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
- 提供及維持安全及健康的工作環境

工業經營的每名受僱人士，也該透過以下措施促進工作安全及健康：

- 照顧工作地點中他本人及其他人的安全及健康
- 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

6.1.3. 僱員補償條例（香港法例第 282 章）

「僱員補償條例」就僱員因工受傷制定一個不論過失及毋須供款的僱員補償制度。該條例的主要條文包括：

適用範圍

- 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，僱主有責任支付補償
- 「僱員補償條例」一般適用於根據僱傭合約或學徒合約受僱的僱員。由香港僱主在本港僱用，而在外地工作時因工受傷的僱員，也受保障。

主要的補償項目

致命個案的補償金額

已故僱員的年齡	補償金額
40歲以下	84個月的收入* 或 303,000元，兩者以較高的金額為準
40歲至56歲以下	60個月的收入* 或 303,000元，兩者以較高的金額為準
56歲或以上	36個月的收入* 或 303,000元，兩者以較高的金額為準

* 計算死亡補償所採用的每月收入以港幣 \$21,000元為上限

致命個案的殯殮費和醫護費

任何人士如曾支付因工遭遇意外而死亡的僱員的殯殮費和醫護費，有權向死亡僱員的僱主申索發還有關的費用，但可獲付還費用的數額以港幣 \$35,000元為限。（這只適用於在2000年8月1日或之後發生的意外。）

僱員因受傷導致永久完全喪失工作能力的補償金額

受傷僱員的年齡	補償金額
40歲以下	96個月* 的收入或 344,000元，兩者以較高的金額為準
40歲至56歲以下	72個月* 的收入或 344,000元，兩者以較高的金額為準
56歲或以上	48個月* 的收入或 344,000元，兩者以較高的金額為準

* 計算永久喪失工作能力補償所採用的每月收入以港幣 \$21,000元為上限

醫療費

僱主須負擔僱員的工傷醫療費，每日最高數額分別為：

- 住院或門診治療：每天港幣 \$200元
- 同一天接受住院及門診治療：每天港幣 \$280元

解決工傷個案的途徑

視乎個案情況，工傷個案可循下列途徑解決：

- 直接支付補償
- 直接解決
- 以簽發證明書方式解決
- 由法院裁決

6.1.4. 職業安全及健康條例（香港法例第 509 章）

「職業安全及健康條例」為僱員在工業及非工業工作地點，提供安全及健康的保障。

涵蓋範圍

這條條例差不多包括所有工作地點——僱員工作的地方。除了工廠、建築地盤及食肆之外，其他地點，如辦公室、實驗室、購物商場及教育機構也納入法例範圍之內。然而，也有一些工作地點是例外的，即：

- 位於公眾地方的飛機或船隻
- 位於公眾地方的陸上載具的司機佔用位置（但在載具內工作的僱員則包括在法例之內）
- 在其內的僱員均屬家庭傭工的住宅處所
- 只有自僱人士工作的地方

根據這條條例的規定，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
- 提供及維持安全及健康的工作環境

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

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
- 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

根據「職業安全及健康條例」制定的「職業安全及健康規例」，就意外的預防、防火措施、工作地點的環境控制、工作地點的衛生、急救事宜以及僱主及僱員該如何進行體力處理操作等訂定一些基本的規定。規例的主要條文包括：

預防意外

- 作業裝置須在設計和製造上合乎安全，並須有妥善保養，而危險部分須設有有效防護
- 工作地點的危險地方須以柵欄安全圍封

防火措施

- 在工作地點內，要展示逃生路線，而所有出口須有照明的「出口」標誌
- 走火通道須暢通無阻
- 確保所有出路門均能從工作地點內輕易開啟或沒有鎖上
- 工作地點必須具備適當及足夠的消防設施

工作環境

- 工作地點須保持清潔、充足的照明及空氣流通
- 樓面要有足夠的排水設施

衛生設備

- 工作地點須設有足夠的廁所及清洗設施；飲用水要充足

急救設施

- 工作地點須設有適當及足夠的急救設施，並指派僱員負責急救設施

人力搬運

- 考慮僱員從事人力搬運時的潛在危險，並作出評估及加以檢討
- 對從事人力搬運的僱員，提供適當的訓練及其它需要的防護措施

勞工處 24 小時電話諮詢服務：2717 1771

有關勞資關係推廣活動的查詢		
勞資關係推展組	電話：2110 3988	傳真：2543 4375
勞資協商促進組	電話：2121 8690	傳真：2121 8695
有關外勞事務的查詢		
外勞事務熱線	電話：2815 2255	
有關職業受傷補償的查詢		
僱員補償科	電話：2852 3708	傳真：2314 3350
有關招聘服務的查詢		
就業資訊及推廣科 — 職位空缺處理中心	電話：2503 3377	傳真：2566 3331
有關職業安全及健康的查詢		
職業安全 - 諮詢組：職業安全及健康諮詢電話服務	電話：2559 2297	傳真：2915 1410
職業健康服務：關於職業健康的一般查詢	電話：2852 4041	傳真：2581 2049
職業安全 - 意外分析及資訊組：呈報工作意外及危險事故	電話：2815 0678	傳真：2541 8537
投訴有關工作安全及健康事宜	電話：2542 2172	



6.2 強積金條例（香港法例第 485 章）

強制性公積金計劃管理局於 1998 年 9 月成立，負責規管及監督私人託管的公積金計劃之運作。本節將從涵蓋範圍、供款細則、轉職安排及權益提取幾方面介紹強積金條例，並列舉僱員及自僱人士的常見疑問加以剖析。以下資料摘錄自強制性公積金計劃管理局，詳情請聯絡該局職員及參閱該局所提供的資訊。

涵蓋範圍

強積金是職業為本的退休保障計劃。法例規定，除豁免人士如家務僱員及自僱小販等外，凡年齡介乎 18 至 65 歲的僱員和自僱人士，都必須參加強積金。而根據強積金條例，僱員是指在僱傭合約下連續受僱不少於 60 日的全職及兼職僱員。

自僱人士是指沒有受僱於人，靠自己提供服務或貨品來賺取入息的獨資經營者或商業合夥人。

臨時僱員是指受僱於飲食業或建造業，並由僱主按日僱用或僱用期少於 60 日的短期僱員。不論臨時僱員受僱多久，其僱主必須安排他們參加強積金。

供款細則

強制性供款

強積金的供款額是按僱員有關入息的 5% 計算。僱主及僱員各須按僱員的有關入息的 5% 供款。自僱人士亦須按其有關入息的 5% 供款，可選擇按月或按年供款。

有關入息

有關入息包括僱員的工資、薪金、假期津貼、費用、佣金、花紅、獎金、合約酬金、賞錢或津貼，但不包括房屋津貼或房屋利益。有關入息亦不包括遣散費及長期服務金。

入息上下限

強制性供款額設有入息上下限，分別為每月港幣 \$20,000 元及港幣 \$5,000 元。如僱員月入少於港幣 \$5,000 元，他便不用供款，但僱主仍須按該僱員的入息的 5% 作供款。如僱員月入超過港幣 \$20,000 元，僱主僱員只須各自按港幣 \$20,000 元的 5% 供款，即各供港幣 \$1,000 元。上下限亦適用於自僱人士。然而，僱主、僱員及自僱人士皆可選擇在強制性供款以外作自願性供款。

轉職安排

未達退休年齡前，僱員可在轉工時將累算權益由一個強積金計劃轉至另一個計劃。當轉工後，僱員可考慮選擇把強積金累算權益：

1. 轉移至新僱主所參加的計劃
2. 保留在同一計劃（即在同一計劃下的保留帳戶）
3. 轉移至另一計劃（即在另一計劃下的保留帳戶）

提取權益

實施強積金制度的目的是協助就業人士為晚年生活而儲蓄。因此，計劃成員只可依條例所訂，在達到 65 歲的法定退休年齡時索取他們的累算權益。

不過，在特殊情況下，計劃成員可提早在達到退休年齡前領取累算權益；例如，當計劃成員：

- 年滿 60 歲並已退休
- 永久離開香港
- 完全喪失目前工作能力
- 死亡（強積金歸遺產代理人處理）
- 過往 12 個月沒有供款，而戶口結存少於港幣 \$5,000，並表明日後不會再工作

常見問題：僱員

☛ **我是受香港公司聘請往內地工作的，我在內地工作期間是否仍須參加強積金？**

如果你僱主的公司是在香港註冊，而你和僱主之間是根據香港「僱傭條例」訂立僱傭合約，不論你工作的地方在那裡，你的僱主同樣要安排你參加強積金計劃。

☛ **我每星期受僱的工作時間不超過 18 小時，是否不須參加強積金計劃？**

如果你僱傭合約的合約期不少於 60 日，無論每日的工作時間多少，你的僱主仍須安排你參加強積金計劃。

☛ **如果我同時有超過一份工作，我的每位僱主是否都要為我登記參加強積金計劃？**

是的。如果你並非豁免人士，而你僱傭合約的合約期不少於 60 日，每個僱主都要為你登記參加。



☛ **參加強積金計劃之後，我會收到甚麼資料或文件？**

你將會收到由受託人發出的下列文件：

1. 一份接納通知書
2. 一份「成員證明書」，列明參與計劃的名稱、計劃受託人的名稱及地址、以及你的姓名及證書發出日期等
3. 一份介紹參與計劃的文件，列明計劃下所需支付的收費、計劃內成分基金的詳情、以及受託人公司指定計劃聯絡事務負責人的姓名及聯絡方法等
4. 一份「周年權益報表」，列明過去一年的總供款額及累算權益。

☛ **如果我因行為不檢、詐騙或不誠實行為而遭解僱，僱主是否可以扣起其供款的部分？**

不可以。法例規定，僱主為合資格僱員作出強制性供款後，權益將全部歸屬僱員擁有，僱主無權扣起其供款的數額。至於僱主自願性供款部分，則按照不同強積金計劃的規管條文安排。

☛ **如果僱主結束業務，我的累算權益會否受到影響？**

不會。你和僱主的供款所產生的累算權益都是交由保管人妥善保管。而且，法例規定，僱主為僱員所作的強制性供款都會全數屬於僱員。

常見問題：自僱人士

☛ **我須要供款多少？**

自僱人士跟僱員一樣，法定供款額為入息的5%。計算入息基礎的上下限同樣是設在月入港幣 \$ 5,000 元及港幣 \$20,000 元，或年入港幣 \$60,000 元及港幣 \$240,000 元；月入港幣 \$5,000元或年入港幣 \$60,000元以下者不須供款。自僱人士也可以自願性地增加供款額。

特殊供款安排

如業務出現虧損，自僱人士可向受託人提交一份業務虧損結算表，要求暫停支付強制性供款，直至有關入息超越每月港幣 \$5,000元，或每年港幣 \$60,000元的最低有關入息水平為止。

☛ **我是一家合夥公司的合夥人，我怎樣計算有關入息？**

你應根據在公司內的股分比例，計算在該會計年度應佔的公司利潤作為有關入息。

☛ **如果我有超過一家公司又如何？**

無論你有多少家公司，都應把所有公司的盈虧合算，得出在該會計年度的有關入息，而這個數額的5%，便是你應該向強積金計劃供款的數額。

☛ 我既是自僱人士，又是僱員，怎麼辦？

你或需要參加兩個強積金計劃。作為自僱人士，而又非豁免人士，便應該參加強積金計劃。作為僱員，如果你僱傭合約之合約期不少於60日，你的僱主便須要為你登記加入強積金計劃，並每月為你供款。

☛ 如果我在會計年度中途不作自僱人士，如何計算供款額？

你的供款額會以自僱期內的實際日數相對全年日數的比例計算，你亦應該在下一個供款期前通知受託人。

注意事項

1. 因為飲食業及建造業的僱員流動性較大，加上從業員不少都是以臨時工、兼職或短期工形式被聘用的，所以法例為確保有關人士的退休保障，特別規定上述兩個行業的僱主不論臨時僱員受僱多久，都必須安排他們參加強積金。基於不少青少年都在上述行業任職，尤以前者為甚；故同工應確保有關僱主有否履行責任，以保障青年僱員的權益。
2. 同工要提醒年滿18歲而月入超過港幣 \$5,000元的青少年要參加強積金計劃，並要注意僱主有否準時供款，是否正確地於薪金扣除僱員的供款；離職後則切記清楚檢查僱主及僱員所供的款項有否偏差。
3. 由於僱主及僱員的供款取決於入息多寡，故同工要提點青少年留意在「僱傭條例」及「強積金制度」所指的薪金及入息定義，以杜絕僱主想減低供款而將僱員的收入巧立名目地以其他方式支付。
4. 基於青少年轉職較頻繁，是否保留帳戶值得慎重研究。當然，保留帳戶具有實際作用，他們可以利用保留帳戶暫時保留強積金累算權益，直至轉工時才考慮是否併合新僱主提供的強積金計劃內。不過，如果青少年持有多個小額結餘的強積金保留帳戶，為方便管理累算權益，應考慮把帳戶併合。然而，在考慮併合保留帳戶時，應留意時間或時機是否適當；因為併合帳戶涉及買賣，市場差價可能導致併合帳戶時出現損失。

強制性公積金計劃管理局的地址及聯絡電話

地址	電話號碼
香港中環港景街一號國際金融中心 1 期 21 至 22 樓	2918 0102



6.3 性別歧視條例（香港法例第 480 章）殘疾歧視條例（香港法例第 487 章）家庭崗位歧視條例（香港法例第 527 章）

平等機會委員會是一個法定機構，於 1996 年成立，負責執行「性別歧視條例」、「殘疾歧視條例」及「家庭崗位歧視條例」。本節將簡介上述 3 條條例，並就其投訴途徑和有關條例常見疑問等加以解釋。

投訴途徑

任何人因性別、婚姻狀況、懷孕、殘疾或家庭崗位而遭受歧視，可透過網上投訴表格、電郵、電話、書信、傳真、親臨委員會及中學學位分配辦法投訴表格等不同途徑向平等機會委員會提出投訴；並提供以下資料作投訴用途：

- 事件詳情及有關日期
- 投訴人的個人資料（姓名、聯絡資料、性別、懷孕情況或婚姻狀況等）
- 答辯人的姓名、公司名稱及聯絡資料
- 投訴人受歧視、性騷擾或使人受害的佐證資料
- 投訴人因受歧視而蒙受的任何不利或情緒困擾等詳情
- 目擊證人的資料

性別歧視條例

「性別歧視條例」於 1996 年全面實施。根據「性別歧視條例」，任何人在下列活動範圍內基於某人之性別（不論男女）、婚姻狀況或懷孕而作出歧視或騷擾行為，即屬違法：

1. 僱傭
2. 教育
3. 貨品、服務及設施的提供
4. 處所的處置或管理
5. 諮詢團體的投票資格及被選入或委入該等團體
6. 會社的活動
7. 政府的活動

殘疾歧視條例

「殘疾歧視條例」亦於 1996 年全面實施。根據「殘疾歧視條例」，任何人如公開中傷殘疾人士，或在下列活動中基於某人的殘疾而作出歧視或騷擾行為，即屬違法：

1. 僱傭
2. 教育
3. 貨品、服務及設施的提供
4. 進出處所
5. 處所的處置或管理
6. 會社及體育的活動
7. 政府的活動

家庭崗位歧視條例

此外，由 1997 年起，根據「家庭崗位歧視條例」，任何人基於某人的家庭崗位而作出歧視行為，即屬違法。「家庭崗位」指負有照顧直系家庭成員的責任的崗位。就任何人而言，直系家庭成員指因血緣、婚姻、領養或姻親而與該人有關的任何人，受到保障的活動範圍與「性別歧視條例」中所列舉的相同。

委員會根據每條歧視條例發出僱傭實務守則，協助僱主與僱員了解他們在條例中的責任，以及向管理階層提供實用指引，指示他們在工作場地防止歧視及其他違法行為的程序及常規。同工可向委員會辦事處索取有關「性別歧視條例」、「殘疾歧視條例」及「家庭崗位歧視條例」的僱傭實務守則。

常見疑問

基於上述條例涵蓋範疇廣泛，故本節會自平等機會委員摘錄部份與僱傭及就業有關的疑問給同工參考。

☛ **我是一家膳食供應公司的人力資源經理，近日正招聘廚師。一般而言，我們會要求成功申請者在入職前進行驗身。一名面試成功的應徵者證實患有傳染病。我們可否因他的病況而不聘用他嗎？入職前驗身有否違法？**

「殘疾歧視條例」並無規定僱主不可以要求僱員入職前驗身。但僱主不能以驗身結果而歧視求職者，除非你能證明，是為了合理地保障公眾健康而不聘用他。事實上，大部份傳染病，例如肺病，經適當的治療後能以痊癒。因此，你應該考慮在他康復後聘請他。



☛ 我未婚，最近懷孕。我的僱主說，公司的醫療保險只保障已婚女性。我該怎辦？

平等機會委員會最近成功調解了一宗未婚懷孕的個案，向有關僱主及保險公司說明，若已婚女性獲承保，未婚女性也應享有有關保障；否則，根據「性別歧視條例」，這可能構成基於婚姻狀況的歧視。

☛ 我被醫生診斷患上嚴重疾病，需要定期覆診。上司經常批評我告太多病假，對其他同事做成不便。一個月前，我的健康狀況轉差，需要留院多星期接受治療。病假後便遭解僱，理由是我放太多病假。僱主基於我有長期病，需要定期接受治療而解僱我，他的做法有否違法？

若僱員因患嚴重疾病而致無法執行工作的固有要求，「殘疾歧視條例」是容許僱主解僱有關僱員的。但法例要求僱主向有殘疾的僱員提供合理的遷就（例如讓僱員放假接受治療），令僱員能執行工作的固有要求。如果僱主沒有提供遷就便解僱有關僱員，便可能觸犯「殘疾歧視條例」。但若僱主作出該等合理的遷就，因而會承受「不合理的困難」，則可根據「殘疾歧視條例」要求豁免責任。

☛ 我應徵某報的招聘廣告時，對方表示只聘請女性。我可否向平等機會委員會提出投訴？

可以。「性別歧視條例」同時適用於男性與女性，因此僱主給予男性的待遇不可較給予女性的差。除非「性別」是從事某項工作「真正的職業資格」，即該項工作只限由男性或女性擔任，才屬例外情況。

平等機會委員會的地址及聯絡電話

地址	電話號碼
香港太古城太古灣道 14 號太古城中心三座 19 樓	2511 8211

資料更新的程序及方法

1. 瀏覽勞工處網頁 (<http://www.labour.gov.hk/legislat/content.htm>) 之「勞工法例」的「主要勞工法例一覽」、「法例全文」及「疑問解答」，資料包括僱傭條例（香港法例第 57 章）、工廠及工業經營條例（香港法例第 59 章）、僱員補償條例（香港法例第 282 章）及職業安全及健康條例（香港法例第 509 章）。
2. 登入勞工處之網址 (http://www.labour.gov.hk/public/content2_3.htm)，選擇「刊物」一欄內的「勞資關係」，參閱「僱傭條例個案透視」與「個案分析與良好人事管理措施」兩本小冊子；當中列出不少涉及勞資糾紛的法庭個案及其判決理據，藉此從實際例子中加深對僱傭法例之掌握和應用。
3. 查詢勞資關係推展組有關勞資關係的推廣活動。
4. 因為積金局的制度及條例繁多，同工除可在辦公時間致電積金局的熱線查詢外，亦可瀏覽有關網頁 (<http://www.mpfa.org.hk/main.asp?nodeID=87&langNo=2>)，進入「業界資訊」內之「指引」版面，其中第 IV 部 - 「計劃運作指引」內有多項條件的詳細解釋及例子說明；「僱員」可特別留意指引 8、9、10、11 及 12，「自僱人士」則可注意指引 17、18 及 19。
5. 登入平等機會委員會網頁 (<http://www.eoc.org.hk/CC/link/intl/index.htm>) 內「相關網站」一項，參閱「國際網站、復康類別、兩性平等、教育、社會服務及資訊科技人人共享」等資訊。