「第57章　僱傭條例」

[法律, 2018.2.9., 修正]

第 I 部
導言

(格式變更——2015 年第 3 號編輯修訂紀錄)

1.

簡稱

本條例可引稱為《僱傭條例》。

2.

釋義

(1)

在本條例中，除文意另有所指外——

(由 1984 年第 48 號第 2 條修訂)

小費及服務費

(tips and service charges)，就工資而言，指僱員在受僱期間及在與其僱傭有關的情況下直接或間接收取的款項，而該款項——

(a)

乃由僱主以外的其他人士付給，或得自該等人士的付款；及

(b)

獲僱主承認為僱員工資的一部分；

(由 1984 年第 48 號第 2 條增補)

小額薪酬索償仲裁處

(Minor Employment Claims Adjudication Board)指由《小額薪酬索償仲裁處條例》(第 453 章)第 3 條設立的小額薪酬索償仲裁處；

(由 1994 年第 61 號第 49 條增補)

工資（wages），除第(2)及(3)款另有規定外，指付給僱員作為該僱員根據其僱傭合約所做或將要做的工作而能以金錢形式表示的所有報酬、收入、津貼（包括交通津貼及勤工津貼、勤工花紅、佣金及超時工作薪酬）、小費及服務費，不論其名稱或計算方式，但不包括 ——

（由 1984 年第 48 號第 2 條修訂；由 1985 年第 76 號第 2 條修訂；由 1997 年第 74 號第 3 條修訂）

(a)

由僱主提供的居所、教育、食物、燃料、燈火、醫療或用水的價值；

(b)

僱主自行負責為退休計劃支付的供款；

（由 1990 年第 41 號第 2 條修訂）

(c)

屬賞贈性質或僅由僱主酌情付給的任何佣金；

（由 1997 年第 74 號第 3 條代替）

(ca)

屬賞贈性質或僅由僱主酌情付給的任何勤工津貼或勤工花紅；

（由 1997 年第 74 號第 3 條增補）

(cb)

屬非經常出現的性質的任何交通津貼；

（由 1997 年第 74 號第 3 條增補）

(cc)

支付因該工作的性質而由僱員招致的實際開銷而須付給該僱員的任何交通津貼；

（由 1997 年第 74 號第 3 條增補）

(cd)

任何交通特惠的價值；

（由 1997 年第 74 號第 3 條增補）

(d)

僱員支付因其工作性質所招致的特別開銷而須付給該僱員的款項；

(da)

根據第 IIA 部付給的年終酬金或其部分；

（由 1984 年第 48 號第 2 條增補）

(e)

於僱傭合約完成或終止時付給的酬金；或

(f)

屬賞贈性質或僅由僱主酌情付給的每年花紅或其部分；

工資期

(

wage period

)指根據僱傭合約或根據第 22 條有工資付給的期間；

分娩

(

confinement

)指產下嬰兒；

(由 1970 年第 5 號第 3 條增補)

代替假日

(

substituted holiday

)指根據第 39(3)條給予或將給予的假日；

(由 1973 年第 39 號第 2 條增補。由 1997 年第 137 號第 2 條修訂)

另定假日

(

alternative holiday

)指根據第 39(2)及(2A)條給予或將給予的假日；

(由 1973 年第 39 號第 2 條增補。由 1997 年第 137 號第 2 條修訂)

外發工

(

outworker

)指由他人發給物品或物料而在自己家中或在其他不受該人控制或管理的處所進行工序以獲得付款或報酬的人，而工序是將該物品或物料裝配、清理、洗滌、改換、裝飾、精加工或修理或為出售而改裝；

(由 1985 年第 76 號第 2 條增補)

休息日

(

rest day

)指僱員根據第 IV 部有權無須為僱主工作的一段不少於 24 小時的連續期間；

(由 1970 年第 23 號第 2 條增補。由 1976 年第 71 號第 2 條修訂)

危險藥物

(

dangerous drug

)具有《危險藥物條例》(第 134 章)給予該詞的涵義；

年假

(

annual leave

)指第 VIIIA 部所規定的年假；

(由 1977 年第 53 號第 2 條增補)

年假薪酬

(

annual leave pay

)指由本條例規定就一段年假而付給的年假薪酬，以及根據第 41D 條的規定而付給的任何款項；

(由 1977 年第 53 號第 2 條增補)

有薪病假日

(

paid sickness day

)指僱員有權獲付給疾病津貼的病假日；

(由 1973 年第 39 號第 2 條增補)

有關日期

(

relevant date

)就終止僱用僱員而言 ——

(a)

凡僱員的僱傭合約是按照第 6 條發出通知而終止的，則指通知期屆滿的日期；

(b)

凡僱員的僱傭合約是按照第 7 條付給代通知金而終止的，則指有關工資計至該日為止的日期；

(c)

凡僱員按照第 10 條不給予通知或代通知金而終止其僱傭合約，則指合約終止生效的日期；

(d)

凡僱員根據合約受僱一段固定時期，則指該時期屆滿的日期；

(e)

凡連續性僱傭合約內指明退休年齡，而僱員於該年齡退休，則指退休的日期；

(f)

凡僱員死亡，則指死亡的日期；及

(g)

凡僱員的僱傭合約並非按照本條例的條文而終止的，則指合約終止的日期；

(由 1988 年第 52 號第 2 條代替)

有關強制性公積金計劃權益

(

relevant mandatory provident fund scheme benefit

)，就任何僱員而言，指由強制性公積金計劃的核准受託人就該僱員而持有的該僱員的累算權益，但不包括該權益中可歸因於該僱員支付予該計劃的供款的任何部分；

(由 1998 年第 4 號第 5 條增補)

有關職業退休計劃利益

(

relevant occupational retirement scheme benefit

)，就任何僱員而言，指在該僱員退休、去世、喪失行為能力或終止服務時根據某職業退休計劃須支付的利益，但不包括該利益中可歸因於該僱員支付予該計劃的供款的任何部分；

(由 1998 年第 4 號第 5 條增補)

侍產假

(

paternity leave

) 指第 IIIA 部所規定的侍產假；

(由 2014 年第 21 號第 3 條增補)

侍產假薪酬

(

paternity leave pay
) 指就侍產假而須付給的薪酬；

(由 2014 年第 21 號第 3 條增補)

兒童
(
child
)指不足 15 歲的人；

(由 1990 年第 41 號第 2 條代替)

法定假日
(
statutory holiday
)指第 39(1)條指明為法定假日的假日；

(由 1973 年第 39 號第 2 條增補。由 1976 年第 71 號第 2 條修訂；由 1997 年第 137 號第 2 條修訂)

長期服務金
(
long service payment
)指僱主根據第 31R 條須向僱員支付或根據第 31RA 條須向有權領取長期服務金的人支付的長期服務金；

(由 1985 年第 76 號第 2 條增補。由 1990 年第 41 號第 2 條修訂)

青年
(
young person
)指年滿 15 歲但未滿 18 歲的人；

(由 1990 年第 41 號第 2 條代替)

後嗣
(
issue
)指已故僱員的子女，不論該子女是否未足成年歲數，並且 ——

(a)

包括繼子女；

(b)

包括由該僱員領養的子女，但不包括該僱員由他人領養的子女((ba)段另有規定者除外)；

(由 2004 年第 28 號第 35 條修訂)

(ba)

在該僱員任何子女是由他人根據在《領養條例》(第 290 章)第 5(1)條(c)段下作出的領養令領養而該僱員是該段所提述的父或母的情況下，包括該子女；

(由 2004 年第 28 號第 35 條增補)

(c)

不包括非婚生子女；及

(d)

凡一夫多妻婚姻合法存續，不包括非經該僱員領養的子女，除非在該子女出生時其母親因以下情況屬該僱員的正妻 ——

(i)

如有關婚姻或於適當情況下每宗有關婚姻，就《婚姻制度改革條例》(第 178 章)而言，構成舊式婚姻，則其母親按照中國法律與習俗是該僱員的正妻；或

(ii)

如屬其他情況，則在有關婚姻或每宗有關婚姻上，其母親按照該僱員本身所受約束的法律是該僱員的正妻；

(由 1988 年第 52 號第 2 條增補)

星期

(

week

)，就第 11 條及第 VA 及 VB 部而言，指由星期六晚午夜起至下一個星期六晚午夜止的一段期間；

(由 1985 年第 76 號第 2 條增補。由 1990 年第 41 號第 2 條修訂)

家庭傭工

(

domestic servant

)包括園丁、司機及船工，以及類似的私人傭工；

(由 1985 年第 76 號第 2 條增補)

流產

(

miscarriage

)指在懷孕 28 個星期內排出不能於產後存活的成孕物體；

(由 1981 年第 22 號第 2 條增補)

疾病津貼
(
sickness allowance
)指由第 33 條規定的疾病津貼；

(由 1973 年第 39 號第 2 條增補)

病假日
(
sickness day
)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；

(由 1973 年第 39 號第 2 條增補)

配偶
(
spouse
)，就已婚僱員而言，指與該僱員合法結婚的人；

(由 1988 年第 52 號第 2 條增補)

停止
(
cease
)，與第 VA 部、VB 部、附表 3 及附表 6 有關時，指由於任何因由而永久或暫時停止；

縮減
(
diminish
)亦有相應的涵義；

(由 1985 年第 76 號第 2 條增補)

假日
(
holiday
)指 ——

(a)

法定假日；

(b)

另定假日；

(c)

代替假日；或

(d)

由第 39(4)條規定給予僱員的假日；

(由 1973 年第 39 號第 2 條增補。由 1997 年第 137 號第 2 條修訂)

假日薪酬

(

holiday pay

)指由第 40 條規定的假日薪酬；

(由 1973 年第 39 號第 2 條增補)

強制性公積金計劃

(

mandatory provident fund scheme

)指根據《強制性公積金計劃條例》(第 485 章)註冊的公積金計劃；

(由 1998 年第 4 號第 5 條增補)

產假

(

maternity leave

)指女性僱員因懷孕或分娩而按照第 III 部的條文缺勤的期間；

(由 1970 年第 5 號第 3 條增補)

產假薪酬

(

maternity leave pay

)指根據第 14 條就產假而付給女性僱員的薪酬；

(由 1981 年第 22 號第 2 條增補)

處長

(

Commissioner

)指勞工處處長，並包括勞工處副處長及勞工處助理處長；

(由 1974 年第 142 號法律公告修訂；由 1993 年第 61 號第 2 條修訂)

閉廠

(

lock-out

)具有《職工會條例》(第 332 章)第 2 條給予該詞的涵義；

(由 1985 年第 76 號第 2 條增補)

勞資審裁處
(
Labour Tribunal
)指由《勞資審裁處條例》(第 25 章)第 3 條設立的勞資審裁處；
(由 1985 年第 76 號第 2 條增補)

註冊中醫
(
registered Chinese medicine practitioner
)具有《中醫藥條例》(第 549 章)第 2 條給予該詞的涵義；
(由 2006 年第 16 號第 2 條增補)

註冊牙醫
(
registered dentist
)的涵義與《牙醫註冊條例》(第 156 章)第 2(1)條中該詞的涵義相同；
(由 1995 年第 5 號第 2 條增補)

註冊醫生
(
registered medical practitioner
)的涵義，與《醫生註冊條例》(第 161 章)第 2 條中該詞的涵義相同；
(由 1993 年第 61 號第 2 條增補)

業務
(
business
)包括任何人所從事的行業或專業，以及任何同類的活動；
(由 1985 年第 76 號第 2 條增補)

署長
(
Director
)指衞生署署長；
(由 1973 年第 39 號第 2 條增補。由 1989 年第 76 號法律公告修訂)

僱主
(
employer

)指已訂立僱傭合約僱用他人為僱員的人，以及獲其妥為授權的代理人、經理人或代辦人；

僱員

(

employee

)指憑藉第 4 條而本條例適用的僱員；

僱傭合約

(

contract of employment

)指書面或口頭、明訂或隱含的協議，由協議一方同意僱用另一方，而該另一方則同意以僱員身分為其僱主服務；亦指學徒訓練合約；

認可醫療計劃

(

recognized scheme of medical treatment

)指由僱主經辦並獲署長為本條例的施行而根據第 34(1)條批准的醫療計劃；

(由 1973 年第 39 號第 2 條增補)

遣散費

(

severance payment

)指僱主根據第 31B(1)條須付給僱員的遣散費；

(由 1985 年第 76 號第 2 條增補)

罷工

(

strike

)具有《職工會條例》(第 332 章)第 2 條給予該詞的涵義；

(由 1985 年第 76 號第 2 條增補)

職業退休計劃

(

occupational retirement scheme

)指一項計劃或安排，而根據該項計劃或安排，在僱員退休、去世、喪失行為能力或終止服務時，須就僱員支付按服務年資支付的利益，但不包括強制性公積金計劃；

(由 1998 年第 4 號第 5 條增補)

續訂
（
renewal
）包括延長，而凡提述續訂合約之處，亦須據此解釋。

（由 1985 年第 76 號第 2 條增補）

（由 1998 年第 4 號第 5 條修訂；編輯修訂——2015 年第 3 號編輯修訂紀錄）

(2)

凡因以下項目而計算僱員的工資時，超時工作工資無須計算在內 ——

(a)

根據第 IIA 部付給的年終酬金；

(b)

根據第 III 部付給的產假薪酬；

(ba)

根據第 IIIA 部付給的侍產假薪酬；

（由 2014 年第 21 號第 3 條增補）

(c)

根據第 VA 部付給的遣散費；

(ca)

根據第 VB 部付給的長期服務金；

（由 1985 年第 76 號第 2 條增補）

(d)

根據第 VII 部付給的疾病津貼；

(e)

根據第 VIII 部付給的假日薪酬；或

(f)

根據第 VIIIA 部付給的任何年假薪酬，

除非超時工作薪酬是屬固定性質的，或在緊接第(2A)及(2B)款所分別指明的日期前 12 個月(如不適用的話，則以較短的僱傭期間為準)期間內的超時工作薪酬的每月平均款額相等於或超過該僱員在同一段期間內的每月平均工資的 20%。

（由 1984 年第 48 號第 2 條增補。由 1997 年第 74 號第 3 條修訂）

(2A)

在根據第(2)款計算超時工作薪酬的每月平均款額時，為施行該款而指明的日期 ——

(a)

就根據第 IIA 部付給的任何年終酬金而言，是酬金期的屆滿日期；

(b)

就根據第 III 部付給的任何產假薪酬而言，是產假的開始日期；

(ba)

就根據第 IIIA 部付給的任何侍產假薪酬而言，是 ——

(i)

(如於一段連續日子放取侍產假)該段日子開始的日期；或

(ii)

(在其他情況下)放取侍產假的日期；

(由 2014 年第 21 號第 3 條增補)

(c)

就根據第 VA 部付給的任何遣散費及根據第 VB 部付給的任何長期服務金而言 ——

(i)

除第(ii)節另有規定外，是有關日期；

(ii)

如僱員的僱傭合約是按照第 7 條以代通知金終止的，是該終止的生效日期；

(d)

就根據第 VII 部付給的任何疾病津貼而言，是首個病假日；

(e)

就根據第 VIII 部付給的任何假日薪酬而言，是假日首天；及

(f)

就根據第 VIIIA 部付給的年假薪酬而言，是年假首天。

(由 1997 年第 74 號第 3 條增補)

(2B)

即使第(2A)款另有規定，就任何僱傭終止而言，為施行第(2)款而指明的日期 ——

(a)

除(b)段另有規定外，是有關日期；

(b)

如僱員的僱傭合約是按照第 7 條以代通知金終止的，是該終止的生效日期。

(由 1997 年第 74 號第 3 條增補)

(3)

凡根據連續性合約受僱的僱員 ——

(a)

遭解僱；或

(b)

被停工(第 31E 條所指的停工)；或

(c)

在第 10(aa)或 31R(1)(b)條所指明情況下終止其僱傭合約；或

(d)

在第 31RA(1)條所指明情況下死亡，

而在該合約的任何期間內，該僱員由於按照本條例或《僱員補償條例》(第 282 章)的條文或在僱主同意下而放取任何假期，或由於在任何正常工作日不獲其僱主提供工作，而未獲付給工資或全部工資，則就第 VA 及 VB 部而言，即使本條例其他條文另有規定，該僱員須當作已就該段期間根據該合約規定的次數獲付給合約規定的全部工資，猶如他已繼續如常按該合約受僱一樣；根據第 31G 或 31V 條所作的計算，亦須據此處理。

(由 1992 年第 62 號第 2 條代替)

3.

連續性合約的涵義及舉證責任

(1)

在本條例中，

連續性合約

(

continuous contract

)指憑藉附表 1 的條文，僱員須當作連續受僱的僱傭合約。

(2)

在僱傭合約是否連續性合約的爭議中，僱主須承擔證明該合約並非連續性合約的舉證責任。

(由 1970 年第 5 號第 4 條增補。由 1970 年第 71 號第 2 條修訂)

4.

本條例的適用範圍

(1)

除第(2)款及第 69 條另有規定外，本條例適用於所有根據僱傭合約受聘的僱員及該等僱員的僱主，以及該等僱主與僱員之間的僱傭合約。

(2)

除第 IVA 部另有規定外，本條例不適用於——

(由 1974 年第 51 號第 2 條修訂)

(a)

(由 1990 年第 41 號第 3 條廢除)

(b)

屬受僱所從事業務的東主的家庭成員及與該東主在同一住宅居住的人；

(c)

《往香港以外地方就業合約條例》(第 78 章)所界定的僱員；

(由 1992 年第 33 號第 15 條修訂；由 2000 年第 56 號第 3 條修訂)

(d)

根據《商船(海員)條例》(第 478 章)所指的船員協議而服務的人，或在不是於香港註冊的船舶上服務的人。

(由 1995 年第 44 號第 143 條代替)

(e)

(由 1976 年第 8 號第 49 條廢除)

(2A)

本條例不適用於根據《學徒制度條例》(第 47 章)註冊的學徒訓練合約，但該條例另有規定者，則屬例外。

(由 1976 年第 8 號第 49 條增補)

(3)

為免生疑問，特此聲明：第 5(3)條不適用於任何在 1965 年 4 月 1 日前訂立的僱傭合約。

4A.

對公職人員的授權

處長可以書面授權任何公職人員或任何一類公職人員，行使或執行本條例授予或委予處長的任何或全部權力、職能或職責。

(由 1980 年第 10 號第 2 條增補)

4B.

行政長官可發出指示

(1)

行政長官可因應一般情況或任何個別情況，就公職人員根據本條例行使或執行任何權力、職能或職責的事宜，發出其認為適當的指示。

(2)

公職人員在根據本條例行使或執行權力、職能或職責時，必須遵從行政長官根據第(1)款發出的任何指示。

(由 1980 年第 10 號第 2 條增補。由 2000 年第 56 號第 3 條修訂)

第 II 部

僱傭合約

(格式變更——2015 年第 3 號編輯修訂紀錄)

5.

僱傭合約的持續期

(1)

每份屬連續性的僱傭合約，如無任何相反的明訂協議，均須當作是為期 1 個月並可按月續期的合約。

(2)

即使已證明僱傭合約為期超過 1 個月，但除非該合約以書面為證，並由立約各方簽署，否則該合約仍須當作是為期 1 個月並可按月續期的合約。

(3)

即使本條另有規定，由體力勞動工人所訂立為期 6 個月或以上的僱傭合約，或所訂立工作日數相等於 6 個月或以上的僱傭合約，仍須當作是為期 1 個月並可按月續期的合約。

(4)

凡為期超過 1 個月的僱傭合約憑藉第(2)或(3)款的條文當作是可按月續期者，則每月工資在根據該合約議定的工資總額中所佔比例，須按 1 個月的期間在該合約的議定持續期中所佔比例計算。

6.

以通知終止合約的情況

(1)

除第(2)、(2A)、(2B)、(3)及(3A)款、第 15 及 33 條另有規定外，僱傭合約的任何一方均可隨時以口頭或書面通知對方其終止合約的意向而終止該合約。

(由 1970 年第 5 號第 5 條修訂；由 1983 年第 57 號第 2 條修訂；由 1984 年第 48 號第 4 條修訂；由 1987 年第 55 號第 2 條修訂；由 1995 年 103 號第 2 條修訂；由 2001 年第 7 號第 2 條修訂)

(2)

終止僱傭合約所需的通知期如下 ——

(a)

如該合約是憑藉第 5 條當作為期 1 個月並可按月續期的合約，又無訂明終止合約所需的通知期，則通知期不得少於 1 個月；

(由 1971 年第 44 號第 2 條修訂)

(b)

如該合約是憑藉第 5 條當作為期 1 個月並可按月續期的合約，而其中訂明終止合約所需的通知期，則通知期為議定的期限，但不得少於 7 天；

(由 1971 年第 44 號第 2 條增補)

(c)

如屬其他情況，則通知期為議定的期限，但如屬連續性合約者，則不得少於 7 天。

(2A)

在不損害第 41D 條的規定下，僱員根據第 41AA 條有權享有的年假，不得計算在第(2)款所訂終止僱傭合約所需的通知期內。

(由 1984 年第 48 號第 4 條增補。由 1990 年第 53 號第 5 條修訂)

(2B)

女性僱員根據第 12 條有權享有的產假，不得計算在第(2)款所訂終止僱傭合約所需的通知期內。

(由 1987 年第 55 號第 2 條增補)

(3)

凡在書面或口頭僱傭合約內明示議定該僱傭屬試用性質，合約又無訂明終止合約所需的通知期，則合約可按以下方式終止 ——

(由 1971 年第 44 號第 2 條修訂)

(a)

任何一方可在該僱傭的首個月內隨時終止該合約，無須給予通知或代通知金；

(b)
任何一方可在該僱傭的首個月之後，隨時給予對方不少於 7 天的通知而終止該合約。

(由 1984 年第 48 號第 4 條修訂)

(3A)
凡在書面或口頭僱傭合約內明示議定該僱傭屬試用性質，合約並訂明終止合約所需的通知期，則合約可按以下方式終止 ——

(a)
即使合約已訂明通知期，任何一方仍可在該僱傭的首個月內隨時終止該合約，無須給予通知或代通知金；

(b)
任何一方可在該僱傭的首個月之後，隨時按議定的通知期給予對方通知而終止該合約，但通知期不得少於 7 天。

(由 1984 年第 48 號第 4 條增補)

(4)
就本條而言，
月
（
month
）指由發出終止僱傭合約通知之日起計，或由僱傭開始之日起計(視屬何情況而定)，至下個月份同一日的前一日終結時的一段期間，如下個月份並無同一日，或如發出通知或僱傭開始之日為一個月的最後一日，則至下個月份最後一日終結時的一段期間。

7.

以代通知金終止合約的情況

(1)
就第(1A)、(1B)及(1C)款而言，
工資
（
wages
）包括僱主就一個以下日子支付的款項 ——

(a)
僱員放取的產假、侍產假、休息日、病假日、假日或年假；

(由 2014 年第 21 號第 4 條修訂)

(b)

僱員在僱主同意下放取的假期；

(c)

僱員不獲僱主提供工作的正常工作日；

(d)

僱員因暫時喪失工作能力而缺勤的日子，而根據《僱員補償條例》(第282章)第10條僱員是會就該日子獲付補償的。

(由2007年第7號第3條代替)

(1A)

除第15及33條另有規定外——

(a)

凡根據第6條終止僱傭合約所需的通知期為一段以日或星期為單位的期間，則該合約的任何一方如同意付給對方一筆將在該期間內通常須付給僱員工資的日數乘以下列款額所得的款項，即可無須給予通知而隨時終止該合約——

(i)

僱員在緊接終止合約的一方給予對方終止合約通知的日期(***通知日期***)之前的12個月期間內所賺取的工資的每日平均款額；或

(ii)

如僱員在緊接通知日期之前受僱於有關僱主一段短於12個月的期間，則僱員在該段較短的期間內所賺取的工資的每日平均款額；或

(b)

凡根據第6條終止僱傭合約所需的通知期為一段以月為單位的期間，則該合約的任何一方如同意付給對方一筆將所需月數乘以下列款額所得的款項，即可無須給予通知而隨時終止該合約——

(i)

僱員在緊接通知日期之前的12個月期間內所賺取的工資的每月平均款額；或

(ii)

如僱員在緊接通知日期之前受僱於有關僱主一段短於12個月的期間，則僱員在該段較短的期間內所賺取的工資的每月平均款額。

(由2007年第7號第3條增補)

(1B)

在計算僱員在該 12 個月或較短的期間內所賺取的工資的每日平均款額或每月平均款額時 ——

(a)

僱員在當中由於 ——

(i)

放取任何產假、侍產假、休息日、病假日、假日或年假；

(由 2014 年第 21 號第 4 條修訂)

(ii)

在僱主同意下放取任何假期；

(iii)

在任何正常工作日不獲其僱主提供工作；或

(iv)

暫時喪失工作能力以致缺勤，而就此僱員根據《僱員補償條例》(第 282 章)第 10 條會獲付補償，

因而未獲付給工資或全部工資的期間；以及

(b)

就(a)段提述的期間付給僱員的任何工資，

均不計算在內。

(由 2007 年第 7 號第 3 條增補)

(1C)

為免生疑問，如僱員就第(1)款指明的某個日子獲付給的工資的數額，僅是僱員在正常工作日所賺取的數額的一個分數，則該工資以及該日子須按照第(1B)款不予計算在內。

(由 2007 年第 7 號第 3 條增補)

(1D)

儘管有第(1A)款的規定，如因任何理由以該款規定的方式計算僱員所賺取的工資的每日平均款額或每月平均款額並不切實可行，則可參考受僱於同一僱主從事同樣工作的人在緊接通知日期之前的 12 個月期間內所賺取的工資或(如無上述的人)受僱於同一地區的同一行業或職業從事同樣工作的人在緊接通知日期之前的 12 個月期間內所賺取的工資計算該款額。

(由 2007 年第 7 號第 3 條增補)

(2)

僱傭合約的任何一方，在按照第 6 條給予適當通知後，如同意付給對方第(1)款所提述款項的一部分，而該部分的款額是就合約終止時至通知期應屆滿的期間按比例計算的，則可隨時終止該合約。

(由 1971 年第 44 號第 3 條修訂)

(3)

(由 2007 年第 7 號第 3 條廢除)

(4)

就本條而言，即使本條例其他條文另有規定，

工資

(

wages

)一詞 ——

(a)

包括屬固定性質的超時工作薪酬或在緊接終止僱傭生效前 12 個月(如不適用的話，則以較短的僱傭期間為準)期間內每月平均款額相等於或超過該僱員在同一段期間內的每月平均工資的 20%的超時工作薪酬；

(b)

除按(a)段規定外，須當作不包括超時工作薪酬。

(由 1997 年第 74 號第 4 條代替)

8.

權利的保留

第 6 或 7 條的任何規定，不得用於 ——

(a)

阻止僱傭合約的任何一方，在因第 6(2)、(3)或(3A)條的規定須給予通知時，放棄獲給予通知或代通知金的權利；

(由 1984 年第 48 號第 5 條修訂)

(b)

影響僱傭合約的任何一方根據第 9、10 或 11(2)條不給予通知或代通知金而終止合約的權利。

8A.

不當地終止合約的損害賠償

(1)

在不損害第 9、10 或 11(2)條的規定下，凡僱傭合約並非按照第 6 或 7 條終止者，終止合約的一方須付給對方一筆款項，款額相等於假若該合約是按照第 7 條終止則本須支付的工資額。

(2)

在不損害第 9、10 或 11(2)條的規定下，凡僱傭合約的任何一方按照第 6 條給予適當通知後，在通知期屆滿前並非按照第 7 條而終止該合約，則終止合約的一方須付給對方一筆款項，款額為第(1)款提述的款項的一部分，而該部分是就合約終止時至通知期限應屆滿的期間按比例計算。

(3)

就計算第(1)款提述的款項而言，凡終止合約的一方沒有給予對方終止合約通知，在按照第 7 條計算該僱員所賺取的工資的每日平均款額或每月平均款額時，在該條中凡提述終止合約的一方給予對方終止合約通知的日期或提述通知日期，均須解釋為提述合約終止日期。

(由 2007 年第 7 號第 4 條增補)

(由 1975 年第 14 號第 2 條增補。由 2007 年第 7 號第 4 條修訂)

9.

僱主不給予通知而終止合約的情況

(1)

如有以下情況，僱主可無須給予通知或代通知金而終止僱傭合約 ——

(由 2000 年第 51 號第 2 條修訂)

(a)

僱員在與其僱傭有關的事宜上 ——

(i)

故意不服從合法而又合理的命令；

(ii)

行為不當，與正當及忠誠履行職責的原則不相符；

(iii)

犯有欺詐或不忠實行為；或

(iv)

慣常疏忽職責；或

(b)

僱主因任何其他理由而有權根據普通法無須給予通知而終止合約。

(2)

僱主無權以僱員參加罷工而根據第(1)款終止其僱傭合約。

(由 2000 年第 51 號第 2 條增補)

10.

僱員不給予通知而終止合約的情況

如有以下情況，僱員可無須給予通知或代通知金而終止僱傭合約 ——

(a)

僱員合理地恐懼身體會遭受暴力或疾病危害，而在其僱傭合約並無明示或根據必然含意預料會有此種情形；

(aa)

僱員 ——

(i)

根據合約受僱的年數不少於 5 年；及

(由 1990 年第 41 號第 4 條修訂；由 1992 年第 62 號第 3 條修訂)

(ii)

獲註冊醫生或註冊中醫按照處長根據第 49 條指明的格式發出證明書，證明其因證明書內述明的一項或多項理由，永久不適宜擔任證明書內指明的某種工作；及

(由 1990 年第 68 號第 24 條修訂；由 1993 年第 61 號第 3 條修訂；由 2006 年第 16 號第 3 條修訂)

(iii)

根據合約是從事該種工作的；

(由 1988 年第 52 號第 4 條增補)

(b)

僱員受僱主苛待；或

(c)

僱員因任何其他理由而有權根據普通法無須給予通知而終止合約。

10A.

當作根據第 7 條終止合約的情況

(1)

如任何工資由其根據第 23 條變為到期支付予僱員當日起計的 1 個月內仍未獲支付，則在不損害有關僱員在普通法下的權利的原則下，該僱員可終止其僱傭合約而無須給予通知或代通知金。

(2)

凡根據第(1)款終止任何僱傭合約，則該合約須當作由僱主按照第 7 條終止，而該僱主須當作已同意支付予該僱員第 7 條所指明的款項。

(由 1997 年第 74 號第 5 條增補)

11.

在若干情況下的暫停僱用

(1)

即使本條例或任何其他法律另有規定，如有以下情況，僱主可無須給予通知或代通知金而暫停僱用任何僱員一段為期不超過 14 天的期間 ——

(a)

僱主可因某項理由根據第 9 條終止僱傭合約，而以暫停僱用作為紀律處分；

(b)

僱主對是否根據第 9 條行使權利終止僱傭合約尚未作出決定；或

(c)

僱員因其僱傭引起或與其僱傭有關的事宜遭刑事檢控，而該刑事法律程序尚未有結果：

但如該刑事法律程序在 14 天內仍未完結，則暫停僱用期可予延長，直至該刑事法律程序完結為止。

(2)

儘管有第 6 及 7 條的規定，根據第(1)款被暫停僱用的僱員可於暫停僱用期間內，無須給予通知或代通知金而隨時終止其僱傭合約。

(3)

在不損害第(1)款的規定下，僱主可在僱傭合約內明示議定的期間或隱含的期間將僱員停工。

(4)

儘管有第(3)款的規定，停工期在任何情況下不得超過 ——

(a)

在任何連續 4 個星期的期間內正常工作日總數的一半；或

(b)

在任何連續 26 個星期的期間內正常工作日總數的三分之一。

(由 1990 年第 41 號第 5 條增補)

第 IIA 部

年終酬金

(第 IIA 部由 1984 年第 48 號第 6 條增補。格式變更——2015 年第 3 號編輯修訂紀錄)

11A.

釋義

(1)

在本部中，除文意另有所指外 ——

(由 2007 年第 7 號第 5 條修訂)

年終酬金
(
end of year payment
)指屬合約性質的任何每年酬金(不論稱為"第十三個月酬金"、"第十四個月酬金"、"雙薪"、"年終花紅"或其他名稱)或每年花紅，但不包括任何屬賞贈性質或僅由僱主酌情付給的每年酬金或每年花紅或其部分；

(由 1997 年第 74 號第 6 條修訂)

部分年終酬金
(
proportion of the end of year payment
)指按照第 11F 條計算的部分年終酬金；

農曆年
(
lunar year
)指緊接農曆年初一之前終結的一個中國農曆年度；

酬金期
(
payment period
)具有第 11C 條給予該詞的涵義。

(由 2007 年第 7 號第 5 條修訂；編輯修訂——2015 年第 3 號編輯修訂紀錄)

(2)

就第(3)、(4)及(5)款而言，

工資
(
wages
)包括僱主就一個以下日子支付的款項 ——

(a)

僱員放取的產假、侍產假、休息日、病假日、假日或年假；

(由 2014 年第 21 號第 5 條修訂)

(b)

僱員在僱主同意下放取的假期；

(c)

僱員不獲僱主提供工作的正常工作日；

(d)

僱員因暫時喪失工作能力而缺勤的日子，而根據《僱員補償條例》(第 282 章)第 10 條僱員是會就該日子獲付補償的。

(由 2007 年第 7 號第 5 條增補)

(3)

在本部中，凡提述僱員的全月工資，均須解釋為提述僱員在以下期間內所賺取的工資的每月平均款額 ——

(a)

在緊接年終酬金根據第 11E(1)或(2)條到期付給僱員的日期或部分年終酬金根據第 11F(3)或(4)條到期付給僱員的日期(視乎何者適用而定)(***到期日***)之前的 12 個月期間；或

(b)

如僱員在緊接到期日之前受僱於有關僱主一段短於 12 個月的期間，則該段較短的期間。

(由 2007 年第 7 號第 5 條增補)

(4)

在計算僱員在該 12 個月或較短的期間內所賺取的工資的每月平均款額時 ——

(a)

僱員在當中由於 ——

(i)

放取任何產假、侍產假、休息日、病假日、假日或年假；

(由 2014 年第 21 號第 5 條修訂)

(ii)

在僱主同意下放取任何假期；

(iii)

在任何正常工作日不獲其僱主提供工作；或

(iv)

暫時喪失工作能力以致缺勤，而就此僱員根據《僱員補償條例》(第 282 章)第 10 條會獲付補償，

因而未獲付給工資或全部工資的期間；以及

(b)

就(a)段提述的期間付給僱員的任何工資，

均不計算在內。

(由 2007 年第 7 號第 5 條增補)

(5)

為免生疑問，如僱員就第(2)款指明的某個日子獲付給的工資的數額，僅是僱員在正常工作日所賺取的數額的一個分數，則該工資以及該日子須按照第(4)款不予計算在內。

(由 2007 年第 7 號第 5 條增補)

(6)

儘管有第(3)款的規定，如因任何理由以該款規定的方式計算僱員所賺取的工資的每月平均款額並不切實可行，則可參考受僱於同一僱主從事同樣工作的人在緊接到期日之前的 12 個月期間內所賺取的工資或(如無上述的人)受僱於同一地區的同一行業或職業從事同樣工作的人在緊接到期日之前的 12 個月期間內所賺取的工資計算該款額。

(由 2007 年第 7 號第 5 條增補)

11AA.

推定

(1)

除非僱傭合約中有相反的書面條款或條件，否則須推定每年酬金或每年花紅不屬賞贈性質和不是僅由僱主酌情付給的。

(2)

為免生疑問，現聲明：第(1)款不適用於在本條的生效日期*前訂立的任何僱傭合約。

(由 1997 年第 74 號第 7 條增補)

編輯附註：

*生效日期：1997 年 6 月 27 日。

11B.

第 IIA 部的適用範圍

(1)

除有任何相反的協議及除第(2)款另有規定外，根據連續性合約受僱的僱員，如憑藉僱傭合約的條款或條件(不論是書面或口頭、明訂或隱含的)可獲僱主付給年終酬金，則本部適用於該僱員。

(2)

凡本部所適用的僱員，如其僱傭合約訂有任何條款或條件看來是阻止根據第 11F 條支付部分年終酬金的，該條款或條件須屬無效。

11C.

酬金期

根據本部須支付年終酬金的酬金期 ——

(a)

是僱傭合約就此而指明的酬金期；或

(b)

如合約並無指明，則以一個農曆年為酬金期。

11D.

年終酬金款額

本部所適用且於整段酬金期由同一僱主僱用的僱員，其年終酬金 ——

(a)

是僱傭合約就此而指明的年終酬金；或

(b)

如合約並無指明，則為一筆相等於該僱員全月工資的款項。

11E.

年終酬金的支付日期

(1)

本部所適用的僱員按酬金期獲付的年終酬金，須於以下日期到期付給該僱員 ——

(a)

除第(2)款另有規定外，僱傭合約就此而指明的日期；或

(b)

如合約並無指明，則為酬金期的最後一天，

該年終酬金須於到期後在切實可行範圍內盡快支付，但在任何情況下不得遲於到期後 7 天支付；但本條不得解釋為阻止年終酬金於上述日期之前任何時間支付。

(2)

凡本部所適用且於整段酬金期內受僱的僱員，其僱傭合約於酬金期屆滿後終止，但當時仍未屆合約所指明的年終酬金支付日期，則即使合約已指明日期，年終酬金仍須於以下日期到期付給該僱員 ——

(a)

在僱傭合約終止之日；或

(b)

如年終酬金參考僱主的利潤計算，在僱主利潤確定之日，

該年終酬金須於到期後在切實可行範圍內盡快支付，但在任何情況下不得遲於到期後 7 天支付。

11F.

部分年終酬金

(1)

在符合第(1A)款的規定下及除第(1B)款另有規定外，凡本部所適用的僱員並非於整段酬金期由同一僱主僱用，但於該期間內由同一僱主僱用不少於 3 個月，而 ——

(由 1997 年第 74 號第 8 條修訂；由 2001 年第 7 號第 4 條修訂)

(a)

其僱傭合約於以下時間終止 ——

(i)

酬金期內任何時間；或

(ii)

酬金期屆滿時；或

(由 2001 年第 7 號第 4 條修訂)

(b)

於酬金期屆滿後，仍繼續由該僱主僱用，

則該僱員須獲付假若他於整段酬金期受僱於同一僱主則根據本部本應獲付的年終酬金的一部分，該部分的款額按照第(2)款計算。

(1A)

如僱傭合約中有一項條款或條件為僱員屬試用性質，則在根據第(1)款計算 3 個月期間時，該試用的期間或一段 3 個月的期間(以較短者為準)不得包括在內。

(由 1997 年第 74 號第 8 條增補)

(1B)

凡僱傭合約 ——

(a)

由有關僱員終止(按照第 10 條終止者除外)；或

(b)

按照第 9 條終止，

第(1)(a)款不適用。

(由 2001 年第 7 號第 4 條增補)

(2)

根據第(1)款須支付的部分年終酬金 ——

(a)

是僱傭合約就此而指明的部分；或

(b)

如合約並無指明，則為該僱員全月工資的一部分，而該部分在其全月工資中所佔比例，相等於該僱員在酬金期內根據僱傭合約服務的期間在該酬金期所佔的比例。

(3)

根據第(1)款須支付的部分年終酬金，須於以下日期到期付給該僱員 ——

(a)

如根據該款(a)段支付者 ——

(i)

在僱傭合約終止之日；或

(ii)

如部分年終酬金參考僱主的利潤計算，在僱主利潤確定之日；或

(b)

如根據該款(b)段支付者 ——

(i)

除第(4)款另有規定外，在僱傭合約指明為年終酬金到期支付之日；或

(ii)

如合約並無指明，則為酬金期的最後一天，

該部分年終酬金須於到期後在切實可行範圍內盡快支付，但在任何情況下不得遲於到期後 7 天支付；但本款不得解釋為阻止部分年終酬金於上述日期之前任何時間支付。

(4)

凡第(1)(b)款所適用的僱員，其僱傭合約於酬金期屆滿後終止，但當時仍未屆合約所指明的年終酬金支付日期，則即使合約已指明日期，根據第(1)款須付給的部分年終酬金仍須於以下日期到期付給該僱員 ——

(a)

在僱傭合約終止之日；或

(b)

如部分年終酬金參考僱主的利潤計算，在僱主利潤確定之日，

該部分年終酬金須於到期後在切實可行範圍內盡快支付，但在任何情況下不得遲於到期後 7 天支付。

第 III 部

生育保障

（第 III 部由 1970 年第 5 號第 7 條增補。格式變更——2017 年第 3 號編輯修訂紀錄）

12A.

釋義

在本部中，除文意另有所指外 ——

懷孕僱員

（

pregnant employee

）指已藉醫生證明書證實為懷孕的女性僱員。

（由 1997 年第 73 號第 2 條增補）

12.

產假

(1)

在緊接根據本部放取任何假期前根據連續性合約受僱的女性僱員，根據本部有權享有產假。

(由 1997 年第 73 號第 3 條代替)

(2)

產假是以下期間的合計日數 ——

(a)

自以下日期開始計算的一段 10 個星期的連續期間(該日期亦包括在內) ——

(i)

根據第 12AA 條決定的產假開始日期；或

(ii)

確實分娩日期(如在第(i)節所述的開始日期前分娩)；

(b)

相等於由預計分娩日期翌日起至確實分娩日期止(該翌日及該確實分娩日期亦包括在內)的日數(如有的話)的另一期間；而此段產假須在緊接根據(a)段享有的產假後放取；及

(c)

因懷孕或分娩引致疾病或無工作能力的另一期間，以不超過 4 個星期為限。

(由 1997 年第 73 號第 3 條代替)

(3)

根據第(2)(c)款享有的產假，可 ——

(a)

在緊接第(2)(a)款所述期間之前全部放取或放取其中部分；

(b)

在緊接第(2)(a)或(b)款所述期間(視屬何情況而定)之後全部放取或放取其中部分。

(由 1997 年第 73 號第 3 條代替)

(4)

擬根據第(2)款放任何產假的女性僱員在放假前，須於藉醫生證明書證實為懷孕之後，將懷孕一事通知其僱主，並說明其擬放產假；而由女性僱員向其僱主出示證實其懷孕的醫生證明書，即屬一項本款所指的通知。

(由 1997 年第 73 號第 3 條代替)

(4A)

已根據第(4)款給予通知的女性僱員，如其懷孕並非因分娩而告終止，須於合理的切實可行範圍內盡快將懷孕終止一事通知其僱主。

(由 1987 年第 55 號第 3 條增補)

(5)

女性僱員如 ——

(a)

在根據第(4)款發出通知之前分娩；或

(b)

在根據第(4)款發出通知之後，但在根據第(2)(a)(i)款享有的該段產假的開始日期之前分娩，

則須在分娩後 7 天內，將該分娩日期通知其僱主，並說明其擬根據第(2)(a)款放產假。

(由 1997 年第 73 號第 3 條代替)

(6)

如僱主有此要求，根據第(4)款發出通知的女性僱員須交出指明其預計分娩日期的醫生證明書。

(由 1997 年第 73 號第 3 條代替)

(7)

如僱主有此要求，根據第(5)款發出通知的女性僱員須交出指明其分娩日期的醫生證明書。

(由 1997 年第 73 號第 3 條代替)

(7A)

如僱主有此要求，可根據第(2)(b)款放產假的女性僱員須交出指明其分娩日期的醫生證明書。

(由 1997 年第 73 號第 3 條增補)

(8)

擬根據第(2)(c)款放產假的女性僱員，須給予僱主表明此意的通知；如僱主有此要求，亦須交出醫生證明書，證明其疾病或無工作能力的情況。

(由 1997 年第 73 號第 3 條修訂)

(9)

(由 1997 年第 73 號第 3 條廢除)

(10)

女性僱員受僱期的連續性，不得因放產假而視為中斷。

(由 1981 年第 22 號第 3 條增補)

(11)

為免生疑問，特此聲明：產假是女性僱員在根據本條例有權享有的年假以外另須獲給予的假期；在產假期間的任何休息日或假日皆作產假的一部分計算，僱員無權要求另給額外或其他休息日或假日；女性僱員如已就該假日獲付給產假薪酬，則無權要求付給假日薪酬；如並無就該假日獲付給產假薪酬，則須就該假日獲付給假日薪酬。

(由 1981 年第 22 號第 3 條增補。由 1984 年第 48 號第 7 條修訂)

12AA.

產假的開始日期

(1)

在僱主同意下，懷孕僱員可決定其享有的 10 個星期產假的開始日期，但該日期須在預計分娩日期前不少於 2 個星期及不超過 4 個星期的期間內。

(2)

懷孕僱員如不行使其決定第(1)款所指的開始日期的選擇權，或未能獲得其僱主對其建議中的放假時間表的同意，則產假開始日期須為緊接預計分娩日期前的 4 個星期的首日。

(由 1997 年第 73 號第 4 條增補)

13.

簽發醫生證明書的權力

(1)

為施行第 12(4)或(6)或 12AA 條而簽發的醫生證明書須由以下人士簽發 ——

(a)

註冊醫生；

(b)

註冊中醫；或

(c)

(儘管有《助產士註冊條例》(第 162 章)第 16 條的規定)根據該條例第 8 條註冊的助產士或根據該條例第 25 條當作已註冊的助產士。

(2)

為施行第 12(7)或(7A)條而簽發的醫生證明書須由以下人士簽發 ——

(a)

註冊醫生；或

(b)

(儘管有《助產士註冊條例》(第 162 章)第 16 條的規定)根據該條例第 8 條註冊的助產士或根據該條例第 25 條當作已註冊的助產士。

(3)

為施行第 12(8)或 15AA 條而簽發的醫生證明書須 ——

(a)

由註冊醫生簽發；或

(b)

由註冊中醫簽發。

(由 2006 年第 16 號第 4 條代替)

14.

產假薪酬

(1)

除非按本條所規定，或如僱傭合約所規定的有薪產假條款較本條所訂的為優厚，則除非按該合約所規定，否則女性僱員無權獲得產假期間的工資。

(2)

僱主須就女性僱員根據第 12(2)(a)條有權放的產假而付給該僱員產假薪酬，但她須 ——

(由 1997 年第 73 號第 6 條修訂)

(a)

在緊接根據第 12AA 條決定的產假開始日期前，已根據連續性合約由該僱主僱用不少於 40 個星期；

(由 1995 年第 5 號第 4 條修訂；由 1997 年第 73 號第 6 條修訂)

(b)

已根據第 12(4)或(5)條給予通知；

(c)

已根據第 12(6)或(7)條遵從僱主提出的要求；及

(d)

(由 1997 年第 73 號第 6 條廢除)

(3)

就第(3A)、(3B)及(3C)款而言，

工資

(
wages
)包括僱主就一個以下日子支付的款項 ——

(a)

僱員放取的產假、休息日、病假日、假日或年假；

(b)

僱員在僱主同意下放取的假期；

(c)

僱員不獲僱主提供工作的正常工作日；

(d)

僱員因暫時喪失工作能力而缺勤的日子，而根據《僱員補償條例》(第282章)第10條僱員是會就該日子獲付補償的。

(由2007年第7號第6條代替。)

(3A)

根據本條須支付的產假薪酬，須以該女性僱員在以下期間內所賺取的工資的每日平均款額的五分之四計算 ——

(a)

在緊接其產假開始日期之前的12個月期間；或

(b)

如該僱員在緊接其產假開始日期之前受僱於有關僱主一段短於12個月的期間，則該段較短的期間，

但假若該女性僱員在某日即使不放產假亦不會工作，而僱主通常無須就該日支付工資，則無須就該日支付產假薪酬。

(由2007年第7號第6條增補)

(3B)

在計算女性僱員在該12個月或較短的期間內所賺取的工資的每日平均款額時 ——

(a)

僱員在當中由於 ——

(i)

放取任何產假、休息日、病假日、假日或年假；

(ii)

在僱主同意下放取任何假期；

(iii)

在任何正常工作日不獲其僱主提供工作；或

(iv)

暫時喪失工作能力以致缺勤，而就此僱員根據《僱員補償條例》(第 282 章)第 10 條會獲付補償，

因而未獲付給工資或全部工資的期間；以及

(b)

就(a)段提述的期間付給僱員的任何工資，

均不計算在內。

(由 2007 年第 7 號第 6 條增補)

(3C)

為免生疑問，如女性僱員就第(3)款指明的某個日子獲付給的工資的數額，僅是僱員在正常工作日所賺取的數額的一個分數，則該工資以及該日子須按照第(3B)款不予計算在內。

(由 2007 年第 7 號第 6 條增補)

(3D)

儘管有第(3A)款的規定，如因任何理由以該款規定的方式計算某女性僱員所賺取的工資的每日平均款額並不切實可行，則可參考受僱於同一僱主從事同樣工作的人在緊接該僱員的產假開始日期之前的 12 個月期間內所賺取的工資或(如無上述的人)受僱於同一地區的同一行業或職業從事同樣工作的人在緊接該僱員的產假開始日期之前的 12 個月期間內所賺取的工資計算該款額。

(由 2007 年第 7 號第 6 條增補)

(4)

本條規定的產假薪酬，須猶如該女性僱員未有放產假而仍繼續受僱一樣，由僱主在本應付給工資的同一日，以同一方式付給該僱員。

(5)

任何女性僱員，如事先未得僱主准許而在根據第 12(2)(a)條放產假期間，為另一僱主工作，即喪失獲得該段期間產假薪酬的權利。

(由 1997 年第 73 號第 6 條修訂)

(6)

(由 1997 年第 73 號第 6 條廢除)

(7)

如依據僱傭合約或任何其他協議的條款或因任何理由，某女性僱員已就其產假的任何期間獲僱主支付一筆款項，則須從須就該段期間付給該僱員的產假薪酬中扣除該筆款項。

(由 2007 年第 7 號第 6 條增補)

(由 1981 年第 22 號第 4 條代替)

15.

對終止僱傭的禁止

(1)

除第(1A)款另有規定外，且在第(1B)款的規限下 ——

(a)

如懷孕僱員已向其僱主送達懷孕通知，則在由該僱員藉醫生證明書證實為懷孕之日起至產假結束而應復工之日為止的一段期間(或至非因分娩而終止懷孕之日為止的一段期間)內，該僱主不得終止該僱員的連續性僱傭合約，但按照第 9 條終止該合約則不在此限；

(b)

在僱主並非按照第 9 條終止其懷孕僱員的僱傭合約的情況下，如該僱員在獲悉該合約被終止後立即向該僱主送達懷孕通知，則該僱主在接獲該通知後須立即撤銷該項終止或撤回終止該合約的通知，而在此情況下，該項終止或終止該合約的通知須視為猶如從未作出一樣。

(由 2001 年第 7 號第 5 條代替)

(1A)

凡在懷孕僱員的書面或口頭僱傭合約內明示議定該項僱傭屬試用性質，則試用期如不超過 12 個星期，第(1)款不得阻止僱主因懷孕以外的理由而在該試用期內終止該合約；試用期如超過 12 個星期，則第(1)款不得阻止僱主因懷孕以外的理由而在該試用期的首 12 個星期內終止該合約。

(由 1997 年第 73 號第 7 條代替)

(1B)

凡僱主終止懷孕僱員的連續性僱傭合約，則 ——

(a)

除非相反證明成立；或

(b)

除第(1C)款另有規定外，除非僱主證明 ——

(i)

他的本意是按照第 9 條終止該合約；而且

(ii)

在終止該合約時，他合理地相信他有理由如此終止該合約，

否則就第(1)(a)或(b)款而言，須視僱主為並非按照第 9 條終止該合約。

(由 2001 年第 7 號第 5 條增補)

(1C)

就民事法律程序而言，第(1B)(b)款不適用。

(由 2001 年第 7 號第 5 條增補)

(1D)

就第(2)(b)、(2A)及(2B)款而言，

工資

（

wages

)包括僱主就一個以下日子支付的款項 ——

(a)

僱員放取的產假、休息日、病假日、假日或年假；

(b)

僱員在僱主同意下放取的假期；

(c)

僱員不獲僱主提供工作的正常工作日；

(d)

僱員因暫時喪失工作能力而缺勤的日子，而根據《僱員補償條例》(第 282 章)第 10 條僱員是會就該日子獲付補償的。

(由 2007 年第 7 號第 7 條增補)

(2)

任何僱主違反第(1)(a)或(b)款，即有責任付給該女性僱員以下款項 ——

(由 1995 年第 103 號第 26 條修訂；由 2001 年第 7 號第 5 條修訂)

(a)

假若僱主根據第 7 條終止僱傭合約本應付給的款項，但該僱員並沒有根據第 7 條收取任何該等款項；

(由 1997 年第 73 號第 7 條修訂)

(b)

一筆相等於該僱員在以下期間內所賺取的工資的每月平均款額的額外款項 ——

(i)

在緊接僱傭合約終止日期之前的 12 個月期間；或

(ii)

如該僱員在緊接該合約終止日期之前受僱於該僱主一段短於 12 個月的期間，則該段較短的期間；及

(由 2007 年第 7 號第 7 條代替)

(c)

如該僱員有權或本應有權獲得產假薪酬，再加 10 個星期的產假薪酬。

(由 1981 年第 22 號第 5 條增補)

(2A)

在計算女性僱員在該 12 個月或較短的期間內所賺取的工資的每月平均款額時 ——

(a)

僱員在當中由於 ——

(i)

放取任何產假、休息日、病假日、假日或年假；

(ii)

在僱主同意下放取任何假期；

(iii)

在任何正常工作日不獲其僱主提供工作；或

(iv)

暫時喪失工作能力以致缺勤，而就此僱員根據《僱員補償條例》(第 282 章)第 10 條會獲付補償，

因而未獲付給工資或全部工資的期間；以及

(b)

就(a)段提述的期間付給僱員的任何工資，

均不計算在內。

(由 2007 年第 7 號第 7 條增補)

(2B)

為免生疑問，如女性僱員就第(1D)款指明的某個日子獲付給的工資的數額，僅是僱員在正常工作日所賺取的數額的一個分數，則該工資以及該日子須按照第(2A)款不予計算在內。

(由 2007 年第 7 號第 7 條增補)

(2C)

儘管有第(2)(b)款的規定，如因任何理由以該款規定的方式計算某女性僱員所賺取的工資的每月平均款額並不切實可行，則可參考受僱於同一僱主從事同樣工作的人在緊接該僱員的僱傭合約終止日期之前的 12 個月期間內所賺取的工資或(如無上述的人)受僱於同一地區的同一行業或職業從事同樣工作的人在緊接該僱員的僱傭合約終止日期之前的 12 個月期間內所賺取的工資計算該款額。

(由 2007 年第 7 號第 7 條增補)

(3)

(由 2007 年第 7 號第 7 條廢除)

(4)

任何僱主違反第(1)(a)或(b)款，即屬犯罪，一經定罪，可處第 6 級罰款。

(由 2001 年第 7 號第 5 條代替)

15AA.

禁止指派粗重、危險或有害的工作

(1)

懷孕僱員在交出載有關於其不適宜處理重物、在有損害懷孕的氣體產生的地方工作或擔任其他損害懷孕的工作的意見的醫生證明書後，可請求其僱主在其懷孕期間不將該等工作派給她。

(2)

即使以下的結果或決定懸而未決 ——

(a)

第(3)款所提述的身體檢查的結果；或

(b)

第(6)款所指的處長的決定，

僱主在收到根據第(1)款提出的請求後，不得將醫生證明書所指明的工作分配給懷孕僱員，或如僱員已正從事該等工作，則僱主須在切實可行範圍內盡快(但在任何情況下不得遲於自收到根據第(1)款提出的請求的日期翌日起計的 14 天)將該僱員調離該等工作。

(3)

如僱員為第(1)款的目的交出醫生證明書，僱主可安排該僱員接受另一次身體檢查，以就該僱員是否適宜從事受爭議的工作而獲得另一意見，該項檢查的費用須由僱主負擔。

(由 2006 年第 16 號第 5 條代替)

(3A)

第(3)款所提述的身體檢查須由僱主指名的註冊醫生或註冊中醫進行，不論僱員交出的醫生證明書是由註冊醫生或是由註冊中醫簽發的。

(由 2006 年第 16 號第 5 條增補)

(4)

僱主須給予僱員關於第(3)款所指的檢查的不少於 48 小時通知，而該檢查須在自收到該僱員根據第(1)款提出請求的日期翌日起計的 14 天期間內進行。

(5)

如上述另一醫學意見認為僱員適宜從事第(1)款所提述的指明工作，或如該僱員沒有應僱主根據第(3)款作出的安排而拒絕接受身體檢查，則僱主可將該僱員根據第(1)款提出的請求轉介處長；處長須採取適當的行動(包括尋求進一步的醫學意見)，以協助他作出決定。

(6)

當處長接獲根據第(5)款作出的僱主的轉介，他可作出決定，以 ——

(a)

維持僱員的要求；

(b)

裁定僱員的要求是沒有理據的；

(c)

作出他認為合理的裁定。

(7)

與上述轉介有關的僱主及僱員須遵從由處長作出的任何決定。

(8)

即使某僱員因按照本條調離粗重、危險或有害的工作而令其收入有變，根據第 14(3A)條就產假而支付的款項或根據第 15(2)(a)、(b)或(c)條就終止僱傭而支付的款項，仍須按該僱員在以下期間內所賺取的工資的每日平均款額或每月平均款額(視乎何者適用而定)計算 ——

(a)

在緊接該僱員按照本條調離粗重、危險或有害的工作之前的 12 個月期間；或

(b)

如該僱員在緊接她按照本條調離粗重、危險或有害的工作之前受僱於有關僱主一段短於 12 個月的期間，則該段較短的期間，

而該等條文均須據此解釋。

(由 2007 年第 7 號第 8 條代替)

(9)

凡 ——

(a)

某僱員按照本條調離粗重、危險或有害的工作；而且

(b)

第 7(1D)、14(3D)或 15(2C)條適用於計算須付給該僱員的產假薪酬或根據第 15 條就終止僱傭而支付的款項，

則就該等款項的計算而言，在第 7(1D)、14(3D)或 15(2C)條中凡提述從事同樣工作的人，均須解釋為提述從事該僱員於緊接其調職之前所從事的工作的人。

(由 2007 年第 7 號第 8 條增補)

(由 1997 年第 73 號第 8 條增補)

15A.

罪行

(1)

任何僱主如 ——

(a)

不給予產假；

(b)

不按照第 14 條付給產假薪酬；或

(由 1995 年第 5 號第 5 條修訂)

(c)

不根據第 33(3C)條付給疾病津貼，

均屬犯罪，一經定罪，可處第 5 級罰款。

(由 1988 年第 24 號第 2 條修訂；由 1995 年第 103 號第 4 條修訂)

(2)

任何僱主如無合理辯解而不遵從 ——

(a)

第 15AA(2)條的規定；或

(b)

處長根據第 15AA(6)條作出的決定,

即屬犯罪，一經定罪，可處第 5 級罰款。

(由 1997 年第 73 號第 9 條代替)

(由 1981 年第 22 號第 6 條增補)

15B.

紀錄

凡僱用女性僱員的僱主，均須按處長指明的格式保存一份紀錄，記載其女性僱員所放產假及獲付給產假薪酬的資料。

(由 1981 年第 22 號第 6 條增補)

15C.

付給代產假金的限制

除按第 15(2)條的規定外，不得以付給產假薪酬或其他款項代替給予產假。

(由 1981 年第 22 號第 6 條增補)

第 IIIA 部

侍產假

(第 IIIA 部由 2014 年第 21 號第 6 條增補)

15D.

第 IIIA 部的釋義

在本部中 ——

嬰兒

(

child

)指初生嬰兒。

15E.

享有侍產假的權利

(1)

男性僱員如符合以下情況，即有權就某嬰兒出生，享有侍產假 ——

(a)

他是嬰兒的父親；

(b)

他在緊接放取侍產假前，根據連續性合約受僱；及

(c)

他已遵守第 15F 條的所有規定。

(2)

就第(1)款而言，僱員 ——

(a)

(除第 15G 條另有規定外)有權在第(3)款指明的期間內，在根據第 15F(1)條通知僱主的日期放取假期；及

(b)

有權就每次分娩放取不多於 3 天假期(不論是否連續日子)。

(3)

就第(2)(a)款而言，有關期間 ——

(a)

由預計產下嬰兒的日期前的 4 個星期開始；及

(b)

在由確實產下嬰兒的日期當日起計的 10 個星期屆滿時結束。

(4)

就第(2)(b)款而言，即使同一胎有多於一名嬰兒出生，亦只視為一次分娩。

(5)

第(1)款 ——

(a)

適用於在《2014 年僱傭(修訂)條例》(2014 年第 21 號)生效*當日或之後出生的嬰兒；及

(b)

不適用於流產個案。

編輯附註：

*生效日期:2015 年 2 月 27 日。

15F.

關於侍產假的通知規定

(1)

就第 15E(1)(c)條而言，僱員如擬就嬰兒出生放取侍產假 ——

(a)

須 ——

(i)

在預計產下嬰兒的日期前最少 3 個月，通知僱主擬放取侍產假；及

(ii)

將擬放取侍產假的日期，在放取侍產假前通知僱主；或

(b)

(如他並沒有按照(a)(i)段通知僱主)須在擬放取侍產假的各日期前最少 5 天，將該日期通知僱主。

(2)

如僱主有此要求，僱員亦須給予僱主一份由僱員簽署的書面陳述 ——

(a)

述明僱員是嬰兒的父親；及

(b)

述明 ——

(i)

嬰兒的母親的姓名；及

(ii)

預計產下嬰兒的日期或(如嬰兒已出生)確實產下嬰兒的日期。

15G.

侍產假不受其他有權享有的假期影響

(1)

侍產假是僱員在根據本條例有權享有的休息日、假日及年假以外，另有權享有的假期。

(2)

如 ——

(a)

僱員為遵守第 15F(1)條的規定，已通知僱主擬在某日放取侍產假；及

(b)

該日適逢休息日或假日，或該日是在一段年假之內，

則僱員有權在緊接該休息日、該假日或該段年假後的一日，放取侍產假。

(3)

儘管有第(2)款的規定，僱員如選擇在另一日放取侍產假，並已在該日之前最少 2 天，將其選擇通知僱主，則有權在該日放取侍產假。

(4)

即使第(2)款所述的日子，是在第 15E(3)(b)條所述的 10 個星期之後，僱員仍有權在該日放取侍產假。

(5)

然而，第(3)款並不使僱員有權在第 15E(3)條指明的期間以外的日子放取侍產假。

15H.

獲付給侍產假薪酬的權利

僱員如符合以下情況，即有權就已放取侍產假的每一日，按第 15I 條指明的薪酬額，獲付給薪酬 ——

(a)

他在緊接該日前，根據連續性合約受僱不少於 40 個星期；及

(b)

他已遵守第 15J 或 15K 條的所有規定。

15I.

侍產假薪酬額

(1)

在本條中 ——

工資
（
wages
)在第(2)、(3)及(4)款中，包括僱主就以下任何日子付給的款項 ——

(a)

僱員放取的侍產假、休息日、病假日、假日或年假；

(b)

僱員在僱主同意下放取的假期；

(c)

僱員不獲僱主提供工作的正常工作日；

(d)

僱員因暫時喪失工作能力而缺勤的日子，而根據《僱員補償條例》(第282章)第10條，僱員是會就該日子獲付補償的；

指明日期
(
specified date
)就僱員放取的侍產假而言，指——

(a)

(如於一段連續日子放取侍產假)該段日子開始的日期；或

(b)

(在其他情況下)放取侍產假的日期。

(2)

按日計的侍產假薪酬，為僱員在以下期間內的每日平均工資的五分之四——

(a)

在緊接指明日期前的12個月；或

(b)

(如僱員在緊接指明日期前受僱於僱主的期間短於12個月)該段較短期間。

(3)

在計算每日平均工資時，無須顧及——

(a)

僱員在上述的12個月或較短期間內，由於以下任何原因而未獲付給工資或全部工資的任何期間(
豁除期間
)——

(i)

僱員放取了任何侍產假、休息日、病假日、假日或年假；

(ii)

僱員在僱主同意下，放取了任何假期；

(iii)

僱員在正常工作日，不獲僱主提供工作；

(iv)

僱員暫時喪失工作能力以致缺勤，而根據《僱員補償條例》（第 282 章）第 10 條會就此獲付補償；及

(b)

就豁除期間付給僱員的任何工資。

(4)

為免生疑問，如就第(1)款中

工資

的定義所涵蓋的某日(

有關日子

)付給僱員的工資(

有關工資

)的款額，僅是僱員在一個正常工作日所賺取的款額的一個分數，則在計算僱員的每日平均工資時，無須理會有關工資及有關日子。

(5)

儘管有第(2)款的規定，如因任何理由，以該款規定的方式計算僱員的每日平均工資，並非切實可行，則可參照以下工資，計算每日平均工資 ——

(a)

受僱於同一僱主並從事同樣工作的人，在緊接指明日期前的 12 個月內賺取的工資；或

(b)

(如無上述的人)受僱於同一地區的同一行業或職業並從事同樣工作的人，在緊接指明日期前的 12 個月內賺取的工資。

(6)

如根據僱員的僱傭合約或任何其他協議，或因任何其他理由，僱主已就僱員放取侍產假的日子，向僱員付給一筆款項，則該筆款項，須從根據本部須就該日子付給僱員的侍產假薪酬中扣除。

15J.

與侍產假薪酬有關的所需文件：在香港出生

(1)

就第 15H(b)條而言，如僱員就嬰兒在香港出生放取侍產假，僱員須向僱主提供嬰兒的出生證明書，該證明書須符合以下規定 ——

(a)

是根據《生死登記條例》（第 174 章)發出的；及

(b)

僱員的姓名記在該證明書上，顯示僱員是嬰兒的父親。

(2)

儘管有第(1)款的規定，如嬰兒出生時已死亡，或嬰兒出生後死亡而沒有出生證明書根據《生死登記條例》(第 174 章)就嬰兒發出，僱員須向僱主提供 ——

(a)

第(3)款描述的醫生證明書；及

(b)

(如僱主有此要求)由僱員簽署的書面陳述，述明 ——

(i)

他是名列於上述醫生證明書上的女士所產下的嬰兒的父親；及

(ii)

嬰兒出生時已死亡，或在出生後死亡(視何者屬適當而定)。

(3)

為施行第(2)(a)款，醫生證明書 ——

(a)

須證明產下嬰兒；及

(b)

須由以下人士發出 ——

(i)

註冊醫生；或

(ii)

(儘管有《助產士註冊條例》(第 162 章)第 16 條的規定)根據該條例第 8 條註冊的助產士，或根據該條例第 25 條當作已註冊的助產士。

(4)

本條規定的文件，須於以下期間內，向僱主提供 ——

(a)

僱員放取侍產假的首天後的 12 個月；或

(b)

(如僱員已停止受僱於僱主)(a)段所述的期間或停止受僱後的 6 個月(以先屆滿的期間為準)。

15K.

與侍產假薪酬有關的所需文件：在香港以外出生

(1)

就第 15H(b)條而言，如僱員就嬰兒在香港以外地方出生放取侍產假，僱員須向僱主提供 ——

(a)

嬰兒的出生證明書，該證明書須符合以下規定 ——

(i)

是由該地方的主管當局(
主管當局
)發出的；及

(ii)

僱員的姓名記在該證明書上，顯示僱員是嬰兒的父親；或

(b)

(如主管當局並不發出出生證明書)由主管當局發出的任何其他文件，該文件須屬按理可視為僱員是嬰兒父親的證明。

(2)

儘管有第(1)款的規定，如嬰兒出生時已死亡，或在出生後死亡，而該款所述的出生證明書及文件，均不可取得，僱員須向僱主提供 ——

(a)

由主管當局發出的醫生證明書或任何其他文件，該證明書或文件須屬按理可視為產下嬰兒的證明；及

(b)

(如僱主有此要求)由僱員簽署的書面陳述，述明 ——

(i)

他是名列於上述醫生證明書或文件上的女士所產下的嬰兒的父親；及

(ii)

嬰兒出生時已死亡，或在出生後死亡(視何者屬適當而定)。

(3)

本條規定的文件，須於以下期間內，向僱主提供 ——

(a)

僱員放取侍產假的首天後的 12 個月；或

(b)

(如僱員已停止受僱於僱主)(a)段所述的期間或停止受僱後的 6 個月(以先屆滿的期間為準)。

15L.

付給侍產假薪酬

(1)

在本條中 ——

所需文件

(

requisite document

)就已在某日放取侍產假的僱員而言，指為使他有權就該日獲付給侍產假薪酬，而根據第 15J 或 15K 條須提供的文件。

(2)

如僱員已於某日(

侍產假日

)放取侍產假，並已在侍產假日當日或之前，向僱主提供所需文件，僱主須於以下日子或之前，就該侍產假日向僱員付給侍產假薪酬 ——

(a)

僱員在該侍產假日後的第一個發薪日；或

(b)

(如僱員已停止受僱於僱主)停止受僱後的第 7 天。

(3)

如僱員在侍產假日之後，向僱主提供所需文件，僱主須於以下日子或之前，就該侍產假日向僱員付給侍產假薪酬 ——

(a)

僱員在提供文件後的第一個發薪日；或

(b)

(如僱員已停止受僱於僱主)提供文件後的第 7 天。

(4)

如在僱員提供所需文件前，僱主已就侍產假日向僱員付給侍產假薪酬，則在以下情況下，僱主可從僱員的工資中，扣回相當於侍產假薪酬的款額 ——

(a)

僱員沒有在首日放取侍產假後的 3 個月內，向僱主提供所需文件；或

(b)

僱員已停止受僱於僱主，而在停止受僱前，他沒有向僱主提供所需文件。

(5)

如僱主在扣回工資後，僱員按照第 15J(4)或 15K(3)條，向僱主提供所需文件，則僱主須於以下日子或之前，再次就侍產假日向僱員付給侍產假薪酬 ——

(a)

僱員在提供文件後的第一個發薪日；或

(b)

(如僱員已停止受僱於僱主)提供文件後的第 7 天。

15M.

罪行

(1)

僱主須 ——

(a)

給予僱員他有權享有的侍產假；及

(b)

按照第 15L 條，付給僱員他有權獲付給的侍產假薪酬。

(2)

僱主如無合理辯解而違反第(1)款，即屬犯罪，一經定罪，可處第 5 級罰款。

第 IV 部

休息日

(第 IV 部由 1970 年第 23 號第 3 條增補。格式變更——2017 年第 3 號編輯修訂紀錄)

16.

(由 1980 年第 10 號第 3 條廢除)

17.

休息日的給予

(1)

除本部條文另有規定外，凡根據連續性合約由同一僱主僱用的僱員，每 7 天期間須獲給予不少於 1 個休息日。

(由 1976 年第 71 號第 3 條修訂)

(2)

僱員除根據第 39 條有權享有法定假日、另定假日或代替假日外，尚有權享有休息日。

(由 1973 年第 39 號第 3 條代替)

18.

休息日的指定

(1)

休息日由僱主指定，而僱主可為不同僱員指定不同的休息日。

(由 1976 年第 71 號第 4 條修訂)

(2)

除第(4)款另有規定外，僱主須在每一個月開始之前以口頭或書面通知各僱員在該月份的休息日。

(3)

如僱主將各僱員該月份指定休息日的輪值表，在適用期間張貼於僱傭地點的顯眼處，即第(2)款的條文須當作已獲遵從。

(4)

凡休息日有規律地固定在每 7 天期間的某一天，則第(2)款不適用。

(由 1976 年第 71 號第 4 條修訂)

(5)

僱主如獲得僱員同意，可用另一休息日代替已根據本條指定的休息日，該另一休息日須定於 ——

(a)

同一月份內，且在原本指定的休息日之前；或

(b)

原本指定的休息日之後 30 天內。

19.

強制在休息日工作的情況

(1)

除第(2)款另有規定外，僱主不得要求僱員在休息日工作。

(2)

如因機器或工廠設備故障，或因其他不能預見的任何緊急事故而有此需要，僱主可要求僱員在休息日工作。

(3)

僱主若根據第(2)款要求僱員在休息日工作，須在該日之後 48 小時內通知該僱員作為代替該休息日的另一休息日的日期，該另一休息日須定於原本指定的休息日之後 30 天內。

20.

自願在休息日工作的情況

(1)

僱員可自行提出請求並在其僱主同意下，在休息日為該僱主工作。

(2)

僱員可應其僱主的請求，在休息日為該僱主工作。

21.

無效條件

如僱傭合約訂有任何條件，使僱員必須在根據本部給予的休息日工作方可獲付給每年花紅或年終酬金或部分年終酬金者，該條件須屬無效。

(由 1984 年第 48 號第 10 條修訂)

第 IVA 部

職工會不受歧視的保障

(第 IVA 部由 1974 年第 51 號第 3 條增補。格式變更——2017 年第 3 號編輯修訂紀錄)

21A.

第 IVA 部的適用範圍

第 21C 條適用於所有獲得或行將獲得僱主提出僱傭要約，或以其他方式成為準僱員的人。

(由 1990 年第 41 號第 7 條代替)

21B.

僱員參加職工會及其活動的權利

(1)

任何僱員，在其本人與僱主之間，享有以下權利 ——

(a)

作為或成為根據《職工會條例》(第 332 章)登記的職工會會員或職員的權利；

(b)

凡為職工會會員或職員，享有在適當時間參加該職工會活動的權利；

(c)

聯同他人按照《職工會條例》(第 332 章)的條文，組織職工會或申請將職工會登記的權利；

(由 1997 年第 101 號第 26 條修訂)

(d)

(由 1997 年第 135 號第 14 條廢除)

(2)

任何僱主，或任何代表僱主的人，如 ——

(a)

阻止或阻嚇，或作出任何作為以刻意阻止或阻嚇僱員行使第(1)款所授予的任何權利；或

(b)

因僱員行使任何該等權利而終止其僱傭合約、懲罰或以其他方式歧視該僱員，

即屬犯罪，一經定罪，可處第 6 級罰款。

(由 1988 年第 24 號第 2 條修訂；由 1995 年第 103 號第 5 條修訂)

(3)

在本條中 ——

工作時間
(
working hours
)，就僱員而言，指其按照與僱主訂立的合約所須工作的任何時間；

適當時間
(
appropriate time
)，就僱員參加職工會任何活動而言，指 ——

(a)

其工作時間以外的時間；或

(b)

其工作時間以內的時間，而按照與其僱主或任何代表其僱主的人所議定的安排，或得到其僱主或任何代表其僱主的人給予的同意，容許在該時間內參加該等活動。

[比照 1971 c. 72 s. 5(1)、(2) & (5) U.K.]

21C.

以受要約人並非職工會會員作為僱傭要約的條件

任何人，不論其本人或代表他人聘用僱員時，在僱傭要約中包括以下條件或規定 ——

(a)

如受要約人是職工會會員或職員，他須承諾放棄其會籍或職位；

(b)

受要約人須承諾不成為職工會會員或職員；或

(c)

受要約人須承諾不聯同他人按照《職工會條例》(第 332 章)的條文組織職工會或申請將職工會登記，

即屬犯罪，一經定罪，可處第 6 級罰款。

(由 1988 年第 24 號第 2 條修訂；由 1995 年第 103 號第 6 條修訂)

21D.

(由 1997 年第 135 號第 3 條廢除)

21E.

(由 1997 年第 135 號第 3 條廢除)

21F.

(由 1997 年第 135 號第 3 條廢除)

21G.

(由 1997 年第 135 號第 3 條廢除)

21H.

(由 1997 年第 135 號第 3 條廢除)

21I.

(由 1997 年第 135 號第 3 條廢除)

21J.

(由 1997 年第 135 號第 3 條廢除)

第 V 部

工資的支付

(格式變更——2017 年第 3 號編輯修訂紀錄)

22.

工資期

根據僱傭合約須支付工資的工資期須當作為 1 個月，直至相反證明成立為止。

23.

工資的支付日期

工資在工資期最後一天完結時即到期支付，須在切實可行範圍內盡快支付，但在任何情況下不得遲於工資期屆滿後 7 天支付。

24.

僱傭合約完成時的工資支付

僱員在其僱傭合約完成時的工資及與該合約有關的任何其他須付款項，在該僱傭合約完成之日即到期支付，須在切實可行範圍內盡快支付，但在任何情況下不得遲於僱傭合約完成後 7 天支付。

25.

僱傭合約終止時的工資支付

(1)

除第 31O 條另有規定外，凡僱傭合約終止，到期付給僱員的任何款項須在切實可行範圍內盡快支付，但在任何情況下不得遲於僱傭合約終止後 7 天支付。

(由 1971 年第 44 號第 4 條修訂；由 1974 年第 67 號第 4 條修訂)

(2)

第(1)款所指的款項為 ——

(a)

相等於僱傭合約終止前對上一個工資期屆滿時起，至合約終止之日止，僱員工作所賺取的款額；

(b)

根據第 7、15(2)及 33(4BA)條所須支付的款項(如有的話)；

(由 1983 年第 57 號第 4 條修訂；由 1985 年第 76 號第 3 條修訂；由 1995 年第 103 號第 7 條修訂；由 2001 年第 7 號第 6 條修訂)

(ba)

到期付給僱員的任何長期服務金；及

(由 1985 年第 76 號第 3 條增補)

(c)

與僱傭合約有關而到期付給僱員的任何其他款項。

(3)

除根據第 32 條可予扣除的款項外，以及在法庭作出的任何命令的規限下，僱主對於並非根據第 6、7 或 10 條終止僱傭的僱員，可從該僱員根據第(1)款獲付給的款項中，扣除該僱員假若根據第 7 條終止僱傭即有責任付給的款項。

(由 1971 年第 44 號第 4 條代替。由 1975 年第 14 號第 3 條修訂；由 1984 年第 48 號第 12 條修訂)

25A.

因過期支付工資而須繳付的利息

(1)

除第(3)款另有規定外，如任何工資或第 25(2)(a)條所提述的任何款項由其根據第 23、24 及 25 條變為到期支付當日起計的 7 天內仍未獲支付，則僱主須按第(2)款所指明的利率就尚未清付的工資款額或款項支付利息，利息自該等工資或款項變為到期支付的日期起計算，直至實際支付工資或款項的日期為止。

(2)

為第(1)款而指明的利率為終審法院首席法官根據《區域法院條例》(第 336 章)第 50 條以憲報公告釐定的利率。

(由 1998 年第 25 號第 2 條修訂)

(3)

不須就本條的生效日期*之前的任何期間支付利息。

(由 1997 年第 74 號第 9 條增補)

編輯附註：

*生效日期：1997 年 6 月 27 日。

26.

支付工資的方式及地點

(1)

除本條例另有規定外，僱主須在工作日於僱員僱傭地點，或僱主習慣用作發薪的辦事處或其他地點，或在雙方議定的任何其他地點，用法定貨幣直接將工資付給僱員。

(2)

在僱員同意下，工資可按以下方式付給 ——

(a)

用支票、匯票或郵政匯票付給；

(b)

存入該僱員名下的銀行戶口，而該銀行是《銀行業條例》(第 155 章)第 2 條所指的銀行；或

(由 1995 年第 49 號第 53 條修訂)

(c)

付給該僱員妥為指定的代理人。

27.

不得在某些地點支付工資的規定

凡工資或任何在僱傭合約完成或終止時與該僱傭合約有關而到期付給僱員的款項，不得在以下地點付給 ——

(a)

任何娛樂場所；

(b)

根據《博彩稅條例》(第 108 章)獲准許或批准舉辦或進行的現金彩票活動、固定賠率投注或彩池投注的任何舉辦或進行地點；

(由 2006 年第 17 號第 23 條修訂)

(c)

任何售賣令人醺醉的酒類或危險藥物的地點；或

(d)

任何零售商品的店舖，

但如該僱員受僱在此等地點或店舖工作，則不在此限。

28.

工資以外的報酬

(1)

僱傭合約可規定僱員除工資外，並可獲得食物、居所或其他津貼或優惠，作為其服務的報酬。

(2)

僱主不得以任何令人醺醉的酒類、危險藥物或根據《博彩稅條例》(第108章)獲准許或批准舉辦或進行的現金彩票活動、固定賠率投注或彩池投注的任何彩票或其他彩票代替物，作為僱員服務的報酬。

(由2006年第17號第23條修訂)

29.

禁止就使用工資方式訂立協議

僱主不得在任何僱傭合約或以僱傭合約為代價的協議內，訂定有關僱員在何處、以何種方式或與何人使用其獲付給的工資的任何條文。

30.

僱主開設商店等將商品售賣給僱員的情況

僱主可開設店鋪或場所，將商品售賣給僱員，惟不得以合約、協議或其他義務形式(不論是書面或口頭、明訂或隱含的)，限定僱員在該等店鋪或場所購買商品。

31.

僱主在無合理理由自信可付給工資的情況下不得訂立僱傭合約

(1)

任何人，除非有合理理由自信會有能力在到期支付時付給所有根據僱傭合約須到期支付的工資，否則不得以僱主身分訂立、續訂或繼續任何僱傭合約。

(2)

僱主如不再有合理理由自信會有能力在到期支付時付給所有根據僱傭合約須到期支付的工資，須隨即採取一切必需步驟，按照僱傭合約的條款終止合約。

(由1970年第71號第3條增補)

第VA部

遣散費

(第VA部由1974年第67號第5條增補。格式變更——2017年第3號編輯修訂紀錄)

31A.

(由1985年第76號第4條廢除)

31B.

關於領取遣散費權利的一般條文

(1)

凡僱員在有關日期前，根據連續性合約受僱一段不少於 24 個月的期間 ——

(由 1985 年第 76 號第 5 條修訂)

(a)

因裁員而遭僱主解僱；或

(b)

被停工(第 31E 條所指的停工),

除本部及第 VC 部另有規定外，僱主有責任付給該僱員一筆遣散費，款額按照第 31G 條計算。

(由 1988 年第 52 號第 5 條修訂)

(2)

就本部而言，僱員如完全或主要歸因於以下情況而遭解僱，須視為因裁員而遭解僱 ——

(a)

僱主已停止或擬停止經營 ——

(i)

僱用該僱員所從事的業務；或

(ii)

在僱員受僱工作地點從事的業務；或

(b)

該業務對僱用僱員從事某類工作的需求，或該業務對僱用僱員在其受僱工作地點從事某類工作的需求，已告停止或縮減，或預期會停止或縮減。

(由 1992 年第 62 號第 4 條代替)

(3)

為使本部適用於受僱為家庭傭工，在私人住戶工作或其受僱的工作是與私人住戶有關的僱員，在引用本部(第 31J 條除外)時，須猶如該住戶是一種業務，而維持住戶即僱主經營該業務一樣。

[比照 1965 c. 62 ss. 1 & 19(1) U.K.]

31C.

因解僱而獲得遣散費權利的一般免除

(1)

凡僱主因僱員的行為，按照第 9 條有權不給予通知或代通知金而終止其僱傭合約，則該僱員無權因遭解僱而獲得遣散費。

(由 2000 年第 51 號第 3 條修訂)

(2)

如僱主在有關日期前的 7 天開始之時或之前，向僱員要約續訂僱傭合約，或以新合約再次聘用，而 ——

(由 1997 年第 414 號法律公告修訂)

(a)

該續訂或新訂合約(視屬何情況而定)的條文，不論是有關該僱員將受僱的身分及受僱地點，以及其他僱傭條款及條件，均與緊接該僱員遭解僱前的有效合約的相應條文無異；及

(b)

續約或再次聘用將於有關日期或該日期前生效，

而該僱員不合理地拒絕該項要約，則該僱員無權因遭解僱而獲得遣散費。

(3)

如僱主在有關日期前的 7 天開始之時或之前，以書面向僱員要約續訂僱傭合約，或以新合約再次聘用，而按照要約所指明詳情，續訂或新訂合約(視屬何情況而定)的條文，不論是有關該僱員將受僱的身分及受僱地點，以及其他僱傭條款及條件，均與緊接該僱員遭解僱前的有效合約的相應條文全部或部分有所不同，但 ——

(由 1997 年第 414 號法律公告修訂)

(a)

該項要約對該僱員而言構成適合僱傭的要約；

(b)

該項要約對該僱員而言構成並不較前為遜的僱傭要約；及

(c)

續約或再次聘用將於有關日期或該日期前生效，

而該僱員不合理地拒絕該項要約，則該僱員無權因遭解僱而獲得遣散費。

(4)

凡有關日期適逢休息日或假日，則第(2)(b)款與第(3)(c)款內所提述的有關日期，須解釋為該休息日或假日的翌日。

(由 1997 年第 75 號第 2 條修訂)

(5)

凡僱員在僱主按照第 6 條給予該僱員終止其僱傭合約的通知後在該通知的期限屆滿前離職，則除非 ——

(a)

該僱員的離職是經僱主事先同意的；或

(b)

該僱員在離職前已按照第 7 條付給僱主一筆代通知金，

否則該僱員無權因遭解僱而獲得遣散費。

(由 1997 年第 75 號第 2 條代替)

[比照 1965 c. 62 s. 2 U.K.]

31D.

遭僱主解僱的情況

(1)

就本部而言，及除本部另有規定外，僱員只有在以下情況才可視為遭僱主解僱 ——

(a)

不論是否有給予通知或代通知金，僱主並非按照第 9 條終止該僱員的僱傭合約；

(b)

如僱員根據合約受僱一段固定時期，而在該時期屆滿後未有以同一合約續約；或

(c)

僱員在因僱主的行為而有權按照第 10 條不給予通知或代通知金而終止合約的情況下，給予或不給予通知或代通知金而終止合約。

(由 1992 年第 62 號第 5 條代替)

(2)

就本部而言，僱員在以下情況不得視為遭僱主解僱 ——

(a)

僱員的僱傭合約已予續訂，或已以新僱傭合約獲同一僱主再次聘用；及

(b)

續約或再次聘用是在緊接前一合約所訂的僱傭終結時生效。

(3)

為使第(2)款適用於在休息日或假日終結僱傭的合約，如續約或再次聘用是在休息日或假日翌日生效或該翌日之前生效，則續約或再次聘用須視為是在緊接前一合約所訂的僱傭終結時生效。

[比照 1965 c. 62 s. 3 U.K.]

31E.

停工

(1)

凡僱傭合約的條款及條件，訂明僱員的報酬須視乎他獲僱主提供其所受僱的該種工作而定，則就第 31B(1)條而言，根據該僱傭合約受僱的僱員在以下情況須視為被停工：凡僱主未有向僱員提供該等工作的日子總數超過 ——

(a)

在任何連續 4 個星期的期間內正常工作日總數的一半；或

(b)

在任何連續 26 個星期的期間內正常工作日總數的三分之一，

而該僱員並未獲付一筆款額相等於該僱員在未獲提供工作的日子中假若獲提供工作本可賺取的工資的款項。

(由 1990 年第 41 號第 8 條修訂)

(1A)

儘管有第(1)款的規定，如僱員在任何期間，因僱主閉廠或由於休息日、法定假日或年假，以致未獲提供工作，則在決定該僱員是否被停工時，該段時間不得考慮為正常工作日。

(由 1990 年第 41 號第 8 條增補。由 1993 年第 61 號第 4 條修訂)

(2)

僱員的僱傭合約的連續性不得因停工而視為中斷，並因此而未有付予遣散費。

(3)

就本部而言，關於僱員因被停工而引致享有遣散費權利的

有關日期

(

relevant date

)，指第(1)款所指連續 4 個星期或連續 26 個星期(視屬何情況而定)的期間屆滿日期。

(由 1990 年第 41 號第 8 條修訂)

[比照 1965 c. 62 s. 5(1) U.K.]

31F.

各類屬例外的僱員

第 31B 條不適用於以下的人 ——

(a)

任何僱員，而該僱員的僱主是其丈夫或妻子；

(b)

任何外發工；

(c)

(由 1985 年第 76 號第 6 條廢除)

(d)

任何受僱於香港政府以外其他政府，且是該政府所屬國家的國民或公民的人；或

(e)

在不損害(a)段的規定下，任何受僱為家庭傭工，在私人住戶工作或其受僱的工作是與私人住戶有關的人，而僱主是其父母、祖父母、繼父母、子女、孫兒、孫女、繼子女、兄弟姊妹、或同父異母的兄弟姊妹或同母異父的兄弟姊妹。

[比照 1965 c. 62 s. 16 U.K.]

31G.

遣散費的款額

(1)

除本部另有規定外，僱員在任何情況下有權獲得的遣散費款額，須按以下方法計算 ——

(a)

如屬按月計薪的僱員，則根據連續性合約為僱主工作每滿一年(不足一年者按比例計算)，可獲其最後一個月全月工資的三分之二，或$22,500 的三分之二，兩者以較小款額為準；及

(b)

如屬其他情況的僱員，則根據連續性合約為該僱主工作每滿一年(不足一年者按比例計算)，可獲從其最後工作的 30 個正常工作日中由僱員選任何 18 天為依據的 18 天工資，或$22,500 的三分之二，兩者以較小款額為準，

(由 1995 年第 264 號法律公告修訂)

惟如有關日期在附表 7 表 A 第 1 欄所指明的期間內，則遣散費最高限額在任何情況下不得超過該表內與該期間相對列於第 2 欄內的款額。

(由 1995 年第 5 號第 6 條修訂)

(1A)

儘管有第(1)款的規定，如 ——

(a)

有關日期在附表 7 表 B 第 1 欄指明的期間內；及

(b)

該僱員在緊接有關日期前，已根據連續性合約由其僱主僱用一段期間(***僱傭期***)，而該段僱傭期較該表內與有關日期所在的期間相對列於第 2 欄內的期間為長，

則在計算該僱員根據第(1)款有權獲得的遣散費時，該段僱傭期超過該表第 2 欄所指明期間的部分，須縮減一半。

(由 1995 年第 5 號第 6 條增補。 由 1996 年第 139 號法律公告修訂)

(2)

儘管有第(1)款的規定，僱員亦可選擇按緊接有關日期前 12 個月期間的工資平均數計算，但如作此選擇，則 ——

(a)

如屬按月計薪的僱員，每月平均款額不得超過$22,500；及

(b)

如屬其他情況的僱員，就計算每日平均款額而言，該 12 個月期間的工資總額不得超過$22,500 的 12 倍。

(由 1995 年第 264 號法律公告修訂)

(3)

就本條而言，如僱員是根據連續性合約受僱於非體力勞動工作的，且在緊接《1990 年僱傭(修訂)條例》*(1990 年第 41 號)生效日期前 12 個月期間內每月平均工資超過$15,000，則在提述根據連續性合約的僱傭期時，不包括提述任何以下的僱傭 ——

(a)

凡有關日期在 1990 年內的，指 1990 年 1 月 1 日以前超過 3 年的僱傭；

(b)

凡有關日期在 1991 年內的，指 1990 年 1 月 1 日以前超過 4 年的僱傭；

(c)

凡有關日期在 1992 年內的，指 1990 年 1 月 1 日以前超過 5 年的僱傭；

(d)

凡有關日期在 1993 年內的，指 1990 年 1 月 1 日以前超過 6 年的僱傭；

(e)

凡有關日期在 1994 年內的，指 1990 年 1 月 1 日以前超過 7 年的僱傭；

(f)

凡有關日期在 1995 年內的，指 1990 年 1 月 1 日以前超過 8 年的僱傭；

(g)

凡有關日期在 1996 年內的，指 1990 年 1 月 1 日以前超過 9 年的僱傭；

(h)

凡有關日期在 1997 年或其後任何一年內的，指 1990 年 1 月 1 日以前超過 10 年的僱傭。

(由 1990 年第 41 號第 9 條代替)

編輯附註：

* 《1990 年僱傭(修訂)條例》乃"Employment (Amendment) Ordinance 1990"之譯名。

31H.

(由 2000 年第 51 號第 4 條廢除)

*** 31I.**

在某些情況下須從遣散費中扣除酬金及利益或權益的款額

如任何僱員根據本部有權就其服務年數獲付一筆遣散費，而 ——

(a)

因為該僱員的僱傭合約的施行，一筆或多於一筆按服務年資支付的酬金或一筆或多於一筆有關職業退休計劃利益已支付予該僱員；或

(b)

在某強制性公積金計劃中有有關強制性公積金計劃權益就該僱員而被持有，或有關強制性公積金計劃權益已支付予該僱員或就該僱員而支付，

則須從該筆遣散費中扣除就該僱員而被持有、已向該僱員支付或就該僱員而支付的所有該等酬金及利益或權益的總款額，但以該等酬金及利益或權益是與上述服務年數有關的款額為限。

(由 1998 年第 4 號第 5 條代替。由 2001 年第 18 號第 2 條修訂)

編輯附註：

*與《2001 年僱傭(修訂)(第 2 號)條例》(2001 年第 18 號)對本條作出的修訂相關的過渡性及保留條文，見載於該條例第 5 條。

31IA.

在某些情況下須從酬金或利益或權益中扣除遣散費的款額

(1)

如——

(a)

因為某僱員的僱傭合約的施行，該僱員有權獲付按服務年資支付並且可歸因於其服務年數的酬金，或獲付可歸因於其服務年數的有關職業退休計劃利益；或

(b)

在某強制性公積金計劃中有有關強制性公積金計劃權益就該僱員而被持有，而該僱員已根據本部獲付一筆遣散費，則須從該等酬金或利益或權益中扣除該筆遣散費的總款額，但以該筆遣散費或利益或權益中可歸因於上述服務年數的部分的款額為限。

(2)

即使有關酬金或利益或權益可歸因於某服務年數，而所支付的遣散費所基於的服務年數超逾該服務年數，第(1)款仍然有效。

(3)

《職業退休計劃條例》(第 426 章)第 70A 條及《強制性公積金計劃條例》(第 485 章)第 12A 條就本條而具有效力。

(由 1998 年第 4 號第 5 條代替)

31J.

業務擁有權的變更

(1)

本條對以下情況具有效力——

(a)

任何人所受僱從事的全部或部分業務的擁有權有所變更(不論是憑藉出售、其他形式的產權處置或法律的實施所致)；及

(b)

由於該項變更，在緊接該項變更前僱用該僱員的人(本條內稱為***前擁有人***)按照第 6 或 7 條終止該僱員的合約。

(2)

在緊接該項變更後成為該有關業務或部分業務(視屬何情況而定)擁有人的人(本條內稱為***新擁有人***)，如與僱員達成協議，(以新擁有人代替前擁有人)續訂該僱員的僱傭合約，或以新僱傭合約再次聘用，則第 31D(2)條對此具有效力，猶如該項續約或再次聘用是由前擁有人(並非以新擁有人代替前擁有人)作出的一樣。

(3)

如新擁有人(以新擁有人代替前擁有人)向僱員要約續訂僱傭合約，或以新僱傭合約再次聘用，但該僱員拒絕該項要約，則除第(4)款另有規定外，第 31C(2)或(3)條(視屬何情況而定)對與該項要約及拒絕有關的事宜具有效力，猶如對與前擁有人作出相同的要約及該僱員拒絕該項要約有關的事宜具有效力一樣。

(4)

為按照第(3)款的規定，就與新擁有人所作要約有關事宜而實施第 31C(2)或(3)條時 ——

(a)

該項要約，不得僅因新擁有人取代前擁有人成為僱主，而將續訂的合約或新合約(視屬何情況而定)的條文，視為與緊接解僱前的有效合約的相應條文有所不同；及

(b)

在決定拒絕該項要約是否不合理時，對上述取代不加考慮。

(5)

本條在作出必要的變通後對與以下情況有關的事宜具有效力 ——

(a)

緊接業務擁有權變更前擁有該業務或部分業務的人，是緊接該項變更後擁有該業務或該部分業務的其中一人(不論是以合夥人、受託人或其他身分擁有)；或

(b)

緊接業務擁有權變更前擁有該業務或部分業務的各人(不論是以合夥人、受託人或其他身分擁有)，包括緊接該項變更後擁有該業務或該部分業務的人，或其中一人或多人，

一如對前擁有人與新擁有人是兩個完全不同的人的情況具有效力一樣。

(6)

本條不得解釋為規定將在雙方協議下對僱傭合約的任何更改視為構成合約的終止。

[比照 1965 c. 62 s. 13 U.K.]

31K.

相聯公司

(1)

如僱主是一間公司，凡本部提述由僱主再次聘用僱員，須解釋為提述該公司或其任何相聯公司再次聘用該僱員；凡本部提述由僱主作出的要約，須解釋為包括提述由其相聯公司作出的要約。

(2)

凡由第 31J 條所界定的前擁有人及新擁有人俱是相聯公司，則第(1)款不影響第 31J 條的實施；凡屬第 31J 條適用之處，第(1)款則不適用。

(3)

凡僱員遭僱主解僱，而僱主是一間公司(即本款所稱***僱用公司***)，有一間或多間相聯公司，倘若 ——

(a)

其解僱並不符合第 31B(2)條所指明的任何一種情況；

(b)

僱用公司的業務與相聯公司(如超過一間相聯公司，則每間相聯公司) 的業務如被視為共同構成一個業務，其解僱即符合第 31B(2)條所指明的其中一種情況，

則就本部而言，有關僱員的解僱，須視為已符合該種情況。

(4)

凡一間公司的僱員由另一間公司僱用，而後述公司僱用該僱員時是前述公司的相聯公司，則該僱員當時的僱傭期須算作在該相聯公司的僱傭期，而僱傭期的連續性，不得因僱主的變更而告中斷。

(5)

就本條而言，如兩間公司的其中一間是另一間的附屬公司，或該兩間公司俱是第三間公司的附屬公司，則該兩間公司須視為相聯公司，而

相聯公司

(

associated company
)一詞亦須據此解釋。

(6)

在本條中 ——

公司
(
company
)具有《公司條例》(第 622 章)第 2(1)條給予該詞的涵義；

附屬公司
(
subsidiary
)具有《公司條例》(第 622 章)第 15 條為施行該條例而給予該詞的涵義。

(由 2012 年第 28 號第 912 及 920 條代替)

[比照 1965 c. 62 s. 48 U.K.]

31L.

合約的隱含終止或法律構定終止

(1)

凡按照任何成文法則或法律規則 ——

(a)

僱主方面的任何作為；或

(b)

影響僱主的任何事情(如僱主是個人，則包括他的死亡)，

導致所僱用僱員的合約終止，而上述作為或事情，假若無本款的規定便不構成由僱主終止合約，則就本部而言須視為由僱主終止合約。

(2)

在第(1)款適用的情況下，凡未有如第 31D(2)條所述般將僱員的僱傭合約續訂，亦未有以新合約再次聘用，而未有如第 31D(2)條所述般續約及再次聘用的情形，完全或主要歸因於第 31B(2)條所指明的其中一種情況所致，則就本部而言，該僱員須視為因裁員而遭解僱。

(3)

就第(2)款而言，第 31B(2)(a)條在與僱主停止或擬停止經營業務有關時，須解釋作猶如提述僱主，即包括提述因有關作為或所發生事情而獲轉移業務處置權的人。

(4)

在本條中，凡提述第 31D(2)條時，亦包括提述第 31J(2)條所引用的第 31D(2)條的情況。

[比照 1965 c. 62 s. 22 U.K.]

31M.

僱主或僱員的死亡

附表 3 第 I 部對與僱主死亡有關的情況具有效力，而該附表的第 II 部則對與僱員死亡有關的情況具有效力。

[比照 1965 c. 62 s. 23 U.K.]

31N.

遣散費的申索

即使本部另有規定，除非在由有關日期起計的 3 個月屆滿前或在處長可能同意延長的期間內，有以下情況，否則僱員無權獲得遣散費 ——

(由 1984 年第 19 號第 3 條修訂)

(a)

遣散費經議定並已付給；

(b)

僱員已以書面向僱主發出申索遣散費的通知；或

(c)

有關僱員獲得遣散費的權利或遣散費款額問題，已成為一項申索之標的，而該項申索已 ——

(i)

按照《小額薪酬索償仲裁處條例》(第 453 章)第 4 部提交小額薪酬索償仲裁處案務主任；或

(ii)

按照《勞資審裁處條例》(第 25 章)第 4 部提交勞資審裁處司法常務主任。

(由 1994 年第 61 號第 50 條修訂)

(編輯修訂——2013 年第 1 號編輯修訂紀錄)

[比照 1965 c. 62 s. 21 U.K.]

31O.

遣散費的支付

(1)

凡僱員根據本部有權獲得遣散費，其僱主須於接獲按照第 31N(b)條所發通知後兩個月內，付給僱員遣散費，除非僱主或僱員在上述期限屆滿前，已將遣散費作為申索標的，而該項申索已 ——

(由 2000 年第 32 號第 48 條修訂)

(a)

按照《小額薪酬索償仲裁處條例》(第 453 章)第 4 部提交小額薪酬索償仲裁處案務主任；或

(b)

按照《勞資審裁處條例》(第 25 章)第 4 部提交勞資審裁處司法常務主任。

(由 1994 年第 61 號第 51 條修訂)

(1A)

(由 2010 年第 9 號第 3 條廢除)

(2)

遣散費須以法定貨幣付給，但在僱員同意下，亦可按以下方式付給 ——

(a)

用支票、匯票或郵政匯票付給；

(b)

存入該僱員名下的銀行戶口，而該銀行是《銀行業條例》(第 155 章)第 2 條所指的銀行；或

(由 1995 年第 49 號第 53 條修訂)

(c)

付給該僱員妥為指定的代理人。

(3)

(a)

任何僱主如無合理辯解而不遵從第(1)款的規定，即屬犯罪，一經定罪，可處第 5 級罰款。

(由 2010 年第 9 號第 3 條修訂)

(b)

任何僱主如無合理辯解而不遵從第(2)款的規定，即屬犯罪，一經定罪，可處第 3 級罰款。

(由 1995 年第 103 號第 8 條代替)

(編輯修訂——2013 年第 1 號編輯修訂紀錄)

31P.

遣散費詳情說明書

(1)

僱主付給遣散費時，須給予僱員一份書面陳述，述明遣散費的款額如何計算；但如遣散費是依據小額薪酬索償仲裁處或勞資審裁處所作決定而付給的，該項決定並指明須付的遣散費款額，則不在此限。

(由 1994 年第 61 號第 52 條修訂)

(2)

(a)

任何僱主如無合理辯解而不遵從第(1)款的規定，即屬犯罪，一經定罪，可處第 3 級罰款。

(b)

任何僱主如在根據第(1)款給予的書面陳述內，列入任何明知在要項上屬虛假的資料，或罔顧後果地列入任何在要項上屬虛假的資料，即屬犯罪，一經定罪，可處第 5 級罰款。

(由 1995 年第 103 號第 9 條代替)

(3)

在不損害就第(2)(a)款所訂罪行而進行的任何法律程序的情況下，如僱主不遵從第(1)款的規定，僱員可給予僱主書面通知，要求僱主在該通知指明的期間內（由給予通知之日起計不少於一個星期），遵從第(1)款的規定給予他書面陳述。

(4)

僱主如無合理辯解而不遵從根據第(3)款發出的通知，即屬犯罪，可處罰款如下 ——

(a)

如屬首次定罪，可處第 3 級罰款；或

(b)

如屬第二次或其後再次定罪，可處第 5 級罰款。

(由 1988 年第 24 號第 2 條修訂；由 1995 年第 103 號第 9 條修訂)

[比照 1965 c. 62 s. 18 U.K.]

31Q.

推定

就本部而言，僱員如遭僱主解僱，除非相反證明成立，否則須推定該僱員是因裁員而遭解僱。

[比照 1965 c. 62 s. 9(2) U.K.]

第 VB 部

長期服務金

（第 VB 部由 1985 年第 76 號第 8 條增補。格式變更——2017 年第 3 號編輯修訂紀錄）

31R.

僱員領取長期服務金權利的一般條文

(1)

凡根據連續性合約受僱的僱員 ——

(a)

在有關日期，其服務年數不少於 5 年 ——

（由 1997 年第 74 號第 10 條修訂）

(i)

遭解僱而其僱主無須因解僱他而付給遣散費；或

(ii)

在符合第(3)至(5)款的規定下，是在第 10(aa)條所指明的情況下終止其合約；或

（由 1993 年第 61 號第 5 條修訂）

(b)

終止合約，以及他在有關日期已不少於 65 歲，並已根據該合約受僱不少於 5 年者，

（由 1995 年第 65 號第 2 條修訂）

則除本部及第 VC 部另有規定外，僱主須付給該僱員長期服務金，款額按照第 31V(1)條計算。

（由 1991 年第 105 號第 2 條修訂）

(2)

（由 1997 年第 74 號第 10 條廢除）

(3)

如僱員已在第 10(aa)條所指明的情況下，在被證明為永久不適宜擔任某種工作後終止其合約，僱主可要求該僱員接受身體檢查，以就該僱員是否永久不適宜擔任該種工作而獲得另一意見，該項檢查的費用須由僱主負擔。

(由 2006 年第 16 號第 6 條代替)

(3A)

第(3)款所提述的身體檢查須由僱主指名的註冊醫生或註冊中醫進行，不論為第 10(aa)(ii)條的施行就僱員而簽發的證明書是由註冊醫生或是由註冊中醫簽發的。

(由 2006 年第 16 號第 6 條增補)

(4)

僱主須遵從以下規定，否則喪失根據第(3)款作出選擇的權利 ——

(a)

僱主安排在收取根據第 10(aa)條所發出的證明書的副本後不超過 14 天，進行身體檢查；及

(b)

僱主在該次身體檢查的進行不少於 48 小時前，以書面通知僱員有關該次身體檢查預約的詳情。

(由 1993 年第 61 號第 5 條增補)

(5)

第(3)款所提述的僱員，如無合理辯解而拒絕接受身體檢查，即喪失根據本部領取長期服務金的權利。

(由 1993 年第 61 號第 5 條增補)

(6)

凡僱主根據第(3)款所獲得的另一意見，與根據第 10(aa)條所發出的證明書有相反結論，僱主須向處長呈交該證明書及另一意見，而處長在諮詢其認為所需的醫學專家之後，須決定該僱員是否有權根據本部獲得長期服務金。

(由 1993 年第 61 號第 5 條增補)

(由 1988 年第 52 號第 6 條代替。由 1990 年第 41 號第 11 條修訂)

31RA.

僱員的死亡

(1)

凡僱員死亡，在其死亡時根據連續性合約受僱服務年數，在其死亡當日不少於 5 年，則除本部及第 VC 部另有規定外，僱主須將按照第 31V(1)條計算的長期服務金付給 ——

（由 1991 年第 105 號第 3 條修訂；由 1997 年第 74 號第 11 條修訂）

(a)

僱員的配偶(如僱員遺下配偶)；或

(b)

僱員的後嗣(如僱員無遺下配偶但遺下後嗣)；或

(c)

僱員的父母(如僱員並無遺下配偶或後嗣)；或

(d)

僱員的遺產代理人(如僱員並無遺下配偶、後嗣或父母)。

(1A)

（由 1997 年第 74 號第 11 條廢除）

(2)

第(1)款(a)、(b)、(c)或(d)段所指的人，須遵從以下規定，否則無權領取長期服務金 ——

(a)

該人以處長根據第 49 條指明的格式，在僱員死亡後翌日起計 30 天內，或在處長准予延長的期間內，向有關僱主送達申請書；及

(b)

有證明申請人與已故僱員的關係(即第(1)款(a)、(b)、(c)或(d)段所述的關係)的書面證據作為佐證。

(3)

即使延期申請是在僱員死亡後 30 天期滿後才提出，處長仍可延長根據第(2)款送達申請書的期限。

(4)

凡第(1)款(a)或(b)段所指的人為未成年人，則第(2)款的申請須由其監護人提出。

(5)

凡有人根據本條有權領取長期服務金，其僱主須在以下時限付給該人其有權領取的長期服務金 ——

(a)

如有權領取長期服務金的人是僱員的配偶，不得遲於收到申請書後 7 天；或

(b)

如有權領取長期服務金的人不是僱員的配偶，則不得早於該期間屆滿後的翌日(以下本段內稱為***該日***) 付給(該期間在該個別情況下是指根據第(2)(a)款可送達申請書的期間)，但亦不得遲於該日後 7 天。

(6)

凡僱主無合理辯解而不在第(5)款所規定的最後付款日或之前支付長期服務金，即屬犯罪，一經定罪，可處第 5 級罰款。

(由 1995 年第 103 號第 10 條修訂)

(7)

凡有 2 人或以上有權根據本條領取長期服務金，則該筆長期服務金須平均分配予該等人士。

(8)

僱主須在僱員死亡時，不論其死因，按照本部付給長期服務金，而長期服務金是僱主除根據《僱員補償條例》(第 282 章)付給的補償外另須付給的款項。

(由 1988 年第 52 號第 6 條增補)

31RB.

對家庭傭工的適用範圍

本部（第 31Z 條除外）適用於受僱為家庭傭工，在私人住戶工作或其受僱的工作是與私人住戶有關的僱員，猶如該住戶是一種業務，而維持住戶即僱主經營該業務一樣。

(由 1988 年第 52 號第 6 條增補)

31S.

因解僱而領取長期服務金權利的一般免除

(1)

凡僱主因僱員的行為，按照第 9 條有權不給予通知或代通知金而終止其僱傭合約，則該僱員無權因遭解僱而領取長期服務金。

(由 2000 年第 51 號第 5 條修訂)

(2)

凡僱員在僱主按照第 6 條給予該僱員終止其僱傭合約的通知後在該通知的期限屆滿前離職，則除非 ——

(a)

該僱員的離職是經僱主事先同意的；或

(b)

該僱員在離職前已按照第 7 條付給僱主一筆代通知金，

否則該僱員無權因遭解僱而領取長期服務金。

(由 1997 年第 75 號第 3 條代替)

(3)

除第(6)款另有規定外，根據合約受僱一段固定時期的僱員如根據第 31T(1)(b)條被視為遭僱主解僱，而僱主在有關日期前的 7 天開始之時或之前，已向該僱員要約續訂其僱傭合約，或要約以新合約再次聘用該僱員，而 ——

(a)

該續訂或新訂合約(視屬何情況而定)的條文，不論是關於該僱員將會受僱的身分及受僱地點，以及其他僱傭條款及條件，均與在緊接該僱員遭解僱前的有效合約的相應條文無異；及

(b)

續約或再次聘用將會於有關日期或有關日期前生效，

則該僱員如不合理地拒絕該項要約，該僱員即無權領取長期服務金。

(由 1997 年第 75 號第 3 條增補)

(4)

除第(6)款另有規定外，根據合約受僱一段固定時期的僱員如根據第 31T(1)(b)條被視為遭僱主解僱，而僱主在有關日期前的 7 天開始之時或之前，已以書面向僱員要約續訂其僱傭合約，或以新合約再次聘用該僱員，而按照要約所指明詳情，續訂或新訂合約(視屬何情況而定)的條文，不論是關於該僱員將會受僱的身分及受僱地點，以及其他僱傭條款及條件，與在緊接該僱員遭解僱前的有效合約的相應條文完全不同或有部分不同，但 ——

(a)

該項要約對該僱員而言構成適合僱傭的要約；

(b)

該項要約對該僱員而言構成並不遜於較前的僱傭要約；及

(c)

續約或再次聘用將會於有關日期或有關日期前生效，

則該僱員如不合理地拒絕該項要約，該僱員即無權領取長期服務金。

(由 1997 年第 75 號第 3 條增補)

(5)

凡有關日期適逢休息日或假日，則第(3)(b)及(4)(c)款內所提述的有關日期，須解釋為該休息日或假日的翌日。

(由 1997 年第 75 號第 3 條增補)

(6)

在不影響第 31R(1)(a)(ii)及(b)及(2)(b)條的適用下，凡根據合約受僱一段固定時期的僱員在該固定時期的合約屆滿當日或該日之前，拒絕第(3)或(4)款所述的任何種類的要約，則 ——

(a)

該僱員有權根據第 31R(1)(a)(ii)或(2)(b)條(視乎何者適用而定)終止該合約，而就本部的適用而言，該合約屆滿須視為該僱員根據第 31R(1)(a)(ii)或(2)(b)條終止該合約；或

(b)

該僱員有權根據第 31R(1)(b)條終止該合約，而就本部的適用而言，該合約屆滿須視為該僱員根據第 31R(1)(b)條終止該合約。

(由 1997 年第 75 號第 3 條增補)

31T.

遭僱主解僱的情況

(1)

就本部而言，及除本部另有規定外，僱員只有在以下情況才可視為遭僱主解僱 ——

(a)

不論是否有給予通知或代通知金，僱主並非按照第 9 條終止該僱員的僱傭合約；

(b)

如僱員根據合約受僱一段固定時期，而在該時期屆滿後未有以同一合約續約；或

(c)

僱員在因僱主的行為而有權按照第 10 條不給予通知或代通知金而終止合約的情況下，給予或不給予通知或代通知金而終止合約。

(由 1992 年第 62 號第 9 條代替)

(2)

就本部而言，僱員在以下情況不得視為遭僱主解僱 ——

(a)

僱員的僱傭合約已予續訂，或已以新僱傭合約獲同一僱主再次聘用；及

(b)

續約或再次聘用是在緊接前一合約所訂的僱傭終結時生效。

(3)

為使第(2)款適用於在休息日或假日終結僱傭的合約，如續約或再次聘用是在休息日或假日翌日生效或該翌日之前生效，則續約或再次聘用須視為是在緊接前一合約所訂的僱傭終結時生效。

31U.

各類屬例外的僱員

第 31R 及 31RA 條不適用於以下的人 ——

(由 1988 年第 52 號第 7 條修訂)

(a)

任何僱員，而該僱員的僱主是其丈夫或妻子；

(b)

任何外發工；

(c)

任何受僱於香港政府以外其他政府，且是該政府所屬國家的國民或公民的人；或

(d)

在不損害(a)段的規定下，任何受僱為家庭傭工，在私人住戶工作或其受僱的工作是與私人住戶有關的人，而僱主是其父母、祖父母、繼父母、子女、孫兒、孫女、繼子女、兄弟姊妹、或同父異母的兄弟姊妹或同母異父的兄弟姊妹。

31V.

長期服務金的款額

(1)

除本部另有規定外，根據第 31R(1)或 31RA(1)條付給的長期服務金款額，須按以下方法計算 ——

(由 1991 年第 105 號第 4 條修訂)

(a)

如屬按月計薪的僱員，則根據連續性合約為僱主工作每滿一年(不足一年者按比例計算)，可獲其最後一個月全月工資的三分之二，或$22,500 的三分之二，兩者以較小款額為準；及

(b)

如屬其他情況的僱員，則根據連續性合約為該僱主工作每滿一年(不足一年者按比例計算)，可獲從其最後工作的 30 個正常工作日中由僱員選任何 18 天為依據的 18 天工資，或$22,500 的三分之二，兩者以較小款額為準，

(由 1995 年第 264 號法律公告修訂)

惟如有關日期在附表 7 表 A 第 1 欄所指明的期間內，則長期服務金最高限額在任何情況下不得超過該表內與該期間相對列於第 2 欄內的款額。

(由 1990 年第 41 號第 12 條代替。由 1995 年第 5 號第 7 條修訂)

(1AA)

儘管有第(1)款的規定，如 ——

(a)

有關日期在附表 7 表 B 第 1 欄指明的期間內；及

(b)

該僱員在緊接有關日期前，已根據連續性合約由其僱主僱用一段期間(***僱傭期***)，而該段僱傭期較該表內與有關日期所在的期間相對列於第 2 欄內的期間為長，

則在計算該僱員根據第(1)款有權獲得的長期服務金時，該段僱傭期超過該表第 2 欄所指明期間的部分，須縮減一半。

(由 1995 年第 5 號第 7 條增補)

(1A)

儘管有第(1)款的規定，僱員亦可選擇按緊接有關日期前 12 個月期間的工資平均數計算，但如作此選擇，則——

(a)

如屬按月計薪的僱員，每月平均款額不得超過$22,500；及

(b)

如屬其他情況的僱員，就計算每日平均款額而言，該 12 個月期間的工資總額不得超過$22,500 的 12 倍。

(由 1990 年第 41 號第 12 條增補。由 1995 年第 264 號法律公告修訂)

(2)

除本部另有規定外，根據第 31R(2)或 31RA(1A)條須付給的長期服務金款額如下 ——

(a)-(c)

(由 1997 年第 74 號第 12 條廢除)

(d)-(e)

(由 1997 年第 74 號第 13 條廢除)

(3)

(由 1990 年第 41 號第 12 條廢除)

31W.

僱傭期的計算法

(1)

就本部而言，在提述根據連續性合約的僱傭期時，不包括提述任何以下的僱傭 ——

(由 1990 年第 41 號第 13 條修訂)

(a)

凡有關日期在 1986 年內的，指 1986 年 1 月 1 日以前超過 6 年的僱傭；

(b)

凡有關日期在 1987 年內的，指 1986 年 1 月 1 日以前超過 7 年的僱傭；

(c)

凡有關日期在 1988 年內的，指 1986 年 1 月 1 日以前超過 8 年的僱傭；及

(d)

凡有關日期在 1989 年或其後任何一年內的，指 1986 年 1 月 1 日以前超過 9 年的僱傭。

(1A)

第(1)款於《1995 年僱傭(修訂)條例》*(1995 年第 5 號)的生效日期停止生效。

(由 1995 年第 5 號第 8 條增補)

(2)

儘管有第(1)款的規定，就本部而言，如僱員是根據連續性合約受僱於非體力勞動工作的，且在緊接《1990 年僱傭(修訂)條例》#(1990 年第 41 號)生效日期前 12 個月期間內每月平均工資超過$15,000，則在提述根據連續性合約的僱傭期時，不包括提述任何以下的僱傭 ——

(a)
凡有關日期在 1990 年內的，指 1990 年 1 月 1 日以前超過 3 年的僱傭；
(b)
凡有關日期在 1991 年內的，指 1990 年 1 月 1 日以前超過 4 年的僱傭；
(c)
凡有關日期在 1992 年內的，指 1990 年 1 月 1 日以前超過 5 年的僱傭；
(d)
凡有關日期在 1993 年內的，指 1990 年 1 月 1 日以前超過 6 年的僱傭；
(e)
凡有關日期在 1994 年內的，指 1990 年 1 月 1 日以前超過 7 年的僱傭；
(f)
凡有關日期在 1995 年內的，指 1990 年 1 月 1 日以前超過 8 年的僱傭；
(g)
凡有關日期在 1996 年內的，指 1990 年 1 月 1 日以前超過 9 年的僱傭；
(h)
凡有關日期在 1997 年或其後任何一年內的，指 1990 年 1 月 1 日以前超過 10 年的僱傭。

(由 1990 年第 41 號第 13 條增補)

編輯附註：
* “《1995 年僱傭(修訂)條例》”乃“Employment (Amendment) Ordinance 1995”之譯名。
# “《1990 年僱傭(修訂)條例》”乃“Employment (Amendment) Ordinance 1990”之譯名。

31X.

(由 2000 年第 51 號第 4 條廢除)

***31Y.**

在某些情況下須從長期服務金中扣除酬金及利益或權益的款額

如任何僱員根據本部有權就其服務年數獲付一筆長期服務金，而 ——

(a)
因為該僱員的僱傭合約的施行，一筆或多於一筆按服務年資支付的酬金或一筆或多於一筆有關職業退休計劃利益已支付予該僱員；或
(b)
在某強制性公積金計劃中有有關強制性公積金計劃權益就該僱員而被持有，或有關強制性公積金計劃權益已支付予該僱員或就該僱員而支付，

則須從該筆長期服務金中扣除就該僱員而被持有、已向該僱員支付或就該僱員而支付的所有該等酬金及利益或權益的總款額，但以該等酬金及利益或權益是與上述服務年數有關的款額為限。

(由 1998 年第 4 號第 5 條代替。由 2001 年第 18 號第 3 條修訂)

編輯附註：

*與《2001 年僱傭(修訂)(第 2 號)條例》(2001 年第 18 號)對本條作出的修訂相關的過渡性及保留條文，見載於該條例第 5 條。

31YAA.

在某些情況下須從酬金或利益或權益中扣除長期服務金的款額

(1)

如——

(a)

因為某僱員的僱傭合約的施行，該僱員有權獲付按服務年資支付並且可歸因於其服務年數的酬金或獲付可歸因於其服務年數的有關職業退休計劃利益；或

(b)

在某強制性公積金計劃中有可歸因於某服務年數的有關強制性公積金計劃權益就該僱員而被持有，

而該僱員已根據本部獲付一筆長期服務金，則須從該等酬金或利益或權益中扣除該筆長期服務金的總款額，但以上述服務年數是與支付該筆長期服務金所基於的服務年數是相同的部分的款額為限。

(2)

即使有關酬金或利益或權益可歸因於某服務年數，而所支付的長期服務金所基於的服務年數超逾該服務年數，第(1)款仍然有效。

(3)

《職業退休計劃條例》(第 426 章)第 70A 條及《強制性公積金計劃條例》(第 485 章)第 12A 條就本條而具有效力。

(由 1998 年第 4 號第 5 條代替)

31YA.

於僱員死亡時從長期服務金及其他款額中作出扣除

(1)

如 ——

(a)

某一僱員已死亡；及

(b)

由於該僱員的死亡，某人有權就該僱員的服務年數獲付一筆長期服務金，而 ——

(i)

因為該僱員的僱傭合約的施行，一筆或多於一筆按服務年資支付的酬金或一筆或多於一筆有關職業退休計劃利益已就該僱員而支付予該人；或

(ii)

在某強制性公積金計劃中有有關強制性公積金計劃權益就該僱員而被持有，或有關強制性公積金計劃權益已支付予該僱員或就該僱員而支付，

則須從該筆長期服務金中扣除就該僱員而被持有、已向該僱員支付或就該僱員而支付的所有該等酬金及利益或權益的總款額，但以該等酬金及利益或權益是與上述服務年數有關的款額為限。

(由 2001 年第 18 號第 4 條修訂)

(2)

如 ——

(a)

某一僱員已死亡；及

(b)

由於該僱員的死亡，某人 ——

(i)

因為該僱員的僱傭合約的施行而有權獲付一筆按服務年資支付並且可歸因於該僱員服務年數的酬金，或獲付可歸因於該僱員服務年數的有關職業退休計劃利益；或

(ii)

有權獲付可歸因於該僱員服務年數的有關強制性公積金計劃權益；及

(c)

一筆本部所指的長期服務金已就該僱員而支付予該人，

則須從該等酬金或利益或權益中扣除該筆長期服務金的總款額，但以上述服務年數是與支付該筆長期服務金所基於的服務年數是相同的部分的款額為限。

(3)

即使有關酬金或利益或權益可歸因於某服務年數而所支付的長期服務金所基於的服務年數超逾該服務年數，第(2)款仍然有效。

(4)

如 ——

(a)

任何已死亡僱員的僱主，由於該僱員的死亡而須根據第 31RA 條向某人支付一筆長期服務金；及

(b)

由於該僱員的死亡，另一人有權領取一筆或多於一筆的酬金、有關職業退休計劃利益或有關強制性公積金計劃權益，

則該另一人有權獲付該等與該僱員的服務年數有關的酬金、有關職業退休計劃利益及有關強制性公積金計劃權益，但只以該等酬金及利益或權益的總款額超逾該筆長期服務金款額的部分為限。

(5)

如 ——

(a)

任何已死亡僱員的僱主，由於該僱員的死亡而已根據第 31RA 條向某人支付一筆長期服務金；及

(b)

由於該僱員的死亡，某職業退休計劃的管理人已向另一人支付有關職業退休計劃利益，或某強制性公積金計劃的核准受託人已向另一人支付有關強制性公積金計劃權益，

則該另一人必須將該等利益或權益付還該管理人或受託人，但第(4)款所提述的超逾之數除外。

(6)

該等利益或權益一經付還，該管理人或受託人必須將該等利益或權益支付予有關僱主。

(7)

《職業退休計劃條例》(第 426 章)第 70A 條及《強制性公積金計劃條例》(第 485 章)第 12A 條就本條而具有效力。

(由 1998 年第 4 號第 5 條代替)

31Z.

業務擁有權的變更

(1)

本條對以下情況具有效力 ——

(a)

任何人所受僱從事的全部或部分業務的擁有權有所變更(不論是憑藉出售、其他形式的產權處置或法律的實施所致)；及

(b)

由於該項變更，在緊接該項變更前僱用該僱員的人(本條內稱為***前擁有人***)按照第 6 或 7 條終止該僱員的合約。

(2)

在緊接該項變更後成為該有關業務或部分業務(視屬何情況而定)擁有人的人(本條內稱為***新擁有人***)，如與僱員達成協議，(以新擁有人代替前擁有人)續訂該僱員的僱傭合約，或以新僱傭合約再次聘用，則第 31T(2)條對此具有效力，猶如該項續約或再次聘用是由前擁有人(並非以新擁有人代替前擁有人)作出的一樣。

(3)

本條在作出必要的變通後對與以下情況有關的事宜具有效力 ——

(a)

緊接業務擁有權變更前擁有該業務或部分業務的人，是緊接該項變更後擁有該業務或該部分業務的其中一人(不論是以合夥人、受託人或其他身分擁有)；或

(b)

緊接業務擁有權變更前擁有該業務或部分業務的各人(不論是以合夥人、受託人或其他身分擁有)，包括緊接該項變更後擁有該業務或該部分業務的人，或其中一人或多人，

一如對前擁有人與新擁有人是兩個完全不同的人的情況具有效力一樣。

(4)

本條不得解釋為規定將在雙方協議下對僱傭合約的任何更改視為構成合約的終止。

31ZA.

相聯公司

(1)

如僱主是一間公司，凡本部提述由僱主再次聘用僱員，須解釋為提述該公司或其任何相聯公司再次聘用該僱員。

(2)

凡由第 31Z 條所界定的前擁有人及新擁有人俱是相聯公司，則第(1)款不影響第 31Z 條的實施；凡屬第 31Z 條適用之處，第(1)款則不適用。

(3)

凡一間公司的僱員由另一間公司僱用，而後述公司僱用該僱員時是前述公司的相聯公司，則該僱員當時的僱傭期須算作在該相聯公司的僱傭期，而僱傭期的連續性，不得因僱主的變更而告中斷。

(4)

就本條而言，如兩間公司的其中一間是另一間的附屬公司，或該兩間公司俱是第三間公司的附屬公司，則該兩間公司須視為相聯公司，而

相聯公司

（

associated company

)一詞亦須據此解釋。

(5)

在本條中 ——

公司

（

company

)具有《公司條例》(第 622 章)第 2(1)條給予該詞的涵義；

附屬公司

（

subsidiary

)具有《公司條例》(第 622 章)第 15 條為施行該條例而給予該詞的涵義。

(由 2012 年第 28 號第 912 及 920 條代替)

31ZB.

合約的隱含終止或法律構定終止

凡按照任何成文法則或法律規則 ——

(a)

僱主方面的任何作為；或

(b)

影響僱主的任何事情（如僱主是個人，則包括他的死亡），

導致所僱用僱員的合約終止，而上述作為或事情，假若無本條的規定便不構成由僱主終止合約，則就本部而言須視為由僱主終止合約。

31ZC.

僱主的死亡

附表 6 對與僱主死亡有關的情況具有效力。

（由 1988 年第 52 號第 11 條代替）

31ZD.

長期服務金的支付

(1)

長期服務金須以法定貨幣付給，但在有權領取長期服務金的人同意下，亦可按以下方式付給 ——

（由 1988 年第 52 號第 12 條修訂）

(a)

用支票、匯票或郵政匯票付給；

(b)

存入該人名下的銀行戶口，而該銀行是《銀行業條例》（第 155 章）第 2 條所指的銀行；或

（由 1995 年第 49 號第 53 條修訂）

(c)

付給該人妥為指定的代理人。

(2)

僱主如無合理辯解而不遵從第(1)款的規定，即屬犯罪，可處第 3 級罰款。

（由 1988 年第 24 號第 2 條修訂；由 1995 年第 103 號第 11 條修訂）

31ZE.

長期服務金詳情說明書

(1)

僱主付給長期服務金時，須給予有權領取該服務金的人一份書面陳述，述明長期服務金的款額如何計算。

（由 1988 年第 52 號第 13 條修訂）

(2)

(a)

任何僱主如無合理辯解而不遵從第(1)款的規定，即屬犯罪，可處第 3 級罰款。

(b)

任何僱主如在根據第(1)款給予的書面陳述內，列入任何明知在要項上屬虛假的資料，或罔顧後果地列入任何在要項上屬虛假的資料，即屬犯罪，可處第 5 級罰款。

(由 1995 年第 103 號第 12 條代替)

(3)

在不損害就第(2)(a)款所訂罪行而進行的任何法律程序的情況下，如僱主不遵從第(1)款的規定，有權領取該服務金的人可給予僱主書面通知，要求僱主在該通知指明的期間內(由給予通知當日起計不少於一個星期)，遵從第(1)款的規定給予他書面陳述。

(由 1988 年第 52 號第 13 條修訂)

(4)

僱主如無合理辯解而不遵從根據第(3)款發出的通知，即屬犯罪，可處罰款如下 ——

(a)

如屬首次定罪，可處第 3 級罰款；或

(b)

如屬第二次或其後再次定罪，可處第 5 級罰款。

(由 1988 年第 24 號第 2 條修訂；由 1995 年第 103 號第 12 條修訂)

第 VC 部

第 VA 及 VB 部的補充條文

(第 VC 部由 1988 年第 52 號第 14 條增補。格式變更——2017 年第 3 號編輯修訂紀錄)

***31ZF.**

在指明年齡退休後重新僱用的規定

(1)

在符合第(2)款的規定下，凡連續性合約有指明退休年齡，而 ——

(a)

僱員在該年齡退休；及

(b)

僱員如根據該合約受僱，所服務年數在有關日期終止時不少於 5 年；及

(由 1997 年第 74 號第 14 條修訂)

(c)

假若僱員在有關日期遭解僱可按服務年數領取長期服務金，且他 ——

(i)

憑藉其僱傭合約條款，已按服務年資收取酬金；或

(ii)

憑藉一項退休計劃，已收取該計劃的款項；及

(d)

僱員根據(c)段所收取的總款額，不少於假若他在有關日期遭解僱本會有權領取的長期服務金；及

(e)

僱員在緊接其退休後即再受僱於緊接其退休前僱用他的人，

則就本條例第 VA 及 VB 部而言，退休後的僱傭須視為新的僱傭。

(2)

就第(1)款而言，凡其內提述退休計劃款項之處，不包括歸還僱員本身供款的部分(如有供款)，及該供款所應得的利息。

(由 1990 年第 41 號第 16 條修訂)

編輯附註：

* 本條的實施受載於第 31ZG 條的過渡性條文影響。

31ZG.

過渡性條文

《1997 年僱傭(修訂)(第 2 號)條例》(1997 年第 74 號)第 14 條對《僱傭條例》(第 57 章)第 31ZF 條作出的修訂不影響在該項修訂的生效日期前退休的僱員；而第 31ZF 條的條文須按其在緊接該項修訂的生效日期前的狀況繼續適用於該等僱員，猶如該條從未經過如此修訂一樣。

(由 1997 年第 74 號第 15 條增補)

編輯附註：

* 生效日期：1998 年 6 月 27 日。

第 VIA 部

僱傭保障

(第 VIA 部由 1997 年第 75 號第 4 條增補。格式變更——2017 年第 3 號編輯修訂紀錄)

32A.

僱員享有僱傭保障的權利

(1)

僱員在以下情況下可根據本部獲針對其僱主而授予補救 ——

(a)

僱員在有關日期終結時根據連續性合約受僱一段不少於 24 個月的期間，而該僱員是因為僱主擬使由本條例賦予該僱員或將由本條例賦予該僱員的任何權利、利益或保障終絕或減少而遭僱主解僱的；

(b)

僱員根據連續性合約受僱，而僱主是因為他擬使由本條例賦予該僱員或將由本條例賦予該僱員的任何權利、利益或保障終絕或減少而在未經該僱員同意下並在該僱員的僱傭合約中沒有准許更改僱傭合約條款的明訂條款的情況下，更改其僱傭合約的條款的；或

(c)

僱員是在並非基於第 32K 條所指的正當理由的情況下遭僱主在違反以下條文的情況下解僱的 ——

(i)

第 15(1)、21B(2)(b)、33(4B)或 72B(1)條；

(ii)

《工廠及工業經營條例》(第 59 章)第 6 條；或

(iii)

《僱員補償條例》(第 282 章)第 48 條，

不論該僱主是否已就該項解僱而被定罪。

(2)

就第(1)(a)款而言，如僱員已遭其僱主解僱，則除非該項解僱獲證明是基於第 32K 條所指的正當理由，否則該僱員須視為是因該僱主擬使由本條例賦予該僱員或將由本條例賦予該僱員的任何權利、利益或保障終絕或減少而如此遭解僱。

(3)

就第(1)(b)款而言，除非在該款中所提述的由僱主更改僱傭合約的條款獲證明是基於第 32K 條所指的正當理由，否則該項更改須視為是因該僱主

擬使由本條例賦予該僱員或將由本條例賦予該僱員的任何權利、利益或保障終絕或減少而由該僱主更改僱傭合約條款。

(4)

就第(1)(c)款而言 ——

(a)

僱員 ——

(i)

不需要就第(1)(c)(i)款證明其僱傭合約是因他行使任何由第 21B(1)條或憑藉第 21B(1)條歸屬任何僱員的權利而遭終止的，或因他作出第 72B(1)條所述的任何事情此一事實而遭終止的；

(ii)

不需要就第(1)(c)(ii)款證明其僱傭合約是因他作出《工廠及工業經營條例》(第 59 章)第 6 條所述的任何事情此一事實而遭終止的；及

(b)

如僱員已遭其僱主解僱，則除非該項解僱獲證明是基於第 32K 條所指的正當理由，否則該僱員須視為在沒有正當理由的情況下遭解僱。

(5)

就第(1)(c)款而言，僱員在以下情況下有權根據本部得到補救，並只有在以下情況下才有權根據本部得到補救 ——

(a)

就在違反第 21B(2)(b)條的情況下作出的解僱而言，該僱員在緊接他遭僱主解僱前的 12 個月的期間內已行使第 21B(1)條所述的任何權利；

(b)

就在違反第 72B(1)條的情況下作出的解僱而言，該僱員在緊接他遭僱主解僱前的 12 個月的期間內已作出該條所述的任何事情；

(c)

就在違反《工廠及工業經營條例》(第 59 章)第 6 條的情況下作出的解僱而言，該僱員在緊接他遭僱主解僱前的 12 個月的期間內已作出該條所述的任何事情。

32B.

遭僱主解僱

(1)

就第 32A(1)(a)條而言，以及在符合本部規定下，如僱員是因其僱主擬使其獲得遣散費或領取長期服務金的權利終絕或減少而遭解僱的，則僱員在以下情況下可視為遭僱主解僱，並只有在以下情況下才可視為遭僱主解僱 ——

(a)

僱主並非按照第 9 條終止該僱員的僱傭合約，不論是否有給予通知或代通知金；

(b)

如僱員根據該合約受僱一段固定時期，而該時期在屆滿後沒有以同一合約續期；或

(c)

僱員在因僱主的行為而有權按照第 10 條不給予通知或代通知金而終止合約的情況下，給予或不給予通知或代通知金而終止該合約。

(2)

除第(1)款另有規定外，當僱員的僱主並非按照第 9 條終止該僱員的僱傭合約時(不論是否有給予通知或代通知金)，該僱員就第 32A(1)(a)及(c)條而言須視為遭該僱主解僱。

(3)

僱員在以下情況下不得視為就第 32A(1)(a)條而言屬遭其僱主解僱 ——

(a)

僱員的僱傭合約已予續訂，或已以新僱傭合約獲同一僱主再次聘用；及

(b)

續約或再次聘用是在緊接前一合約所訂的僱傭終結時生效。

(4)

為使第(3)款適用於在休息日或假日終結僱傭的合約，如續約或再次聘用是在休息日或假日翌日生效或該翌日之前生效，則續約或再次聘用須視為是在緊接前一合約所訂的僱傭終結時生效。

32C.

得到補救的權利的一般免除

(1)

如僱主在有關日期前的 7 天開始之時或之前，已向僱員要約續訂僱傭合約，或要約以新合約再次聘用該僱員，而 ——

(a)

該經續訂或新訂合約(視屬何情況而定)的條文，將與在緊接該僱員遭解僱前的有效合約的相應條文無異；及

(b)

續訂合約或再次聘用將會於有關日期或有關日期前生效，

則該僱員如不合理地拒絕該項要約，該僱員無權根據本部得到補救。

(2)

如僱主在有關日期前的 7 天開始之時或之前，已以書面向僱員要約續訂僱傭合約，或要約以新合約再次聘用他，而按照要約所指明詳情，續訂的合約或新訂合約(視屬何情況而定)的條文，將會與在緊接該僱員遭解僱前的有效合約的相應條文完全不同或有部分不同，但 ——

(a)

該項要約對該僱員而言構成適合僱傭的要約；

(b)

該項要約對該僱員而言構成並不遜於較前的僱傭要約；及

(c)

續約或再次聘用將會於有關日期或有關日期前生效，

則該僱員如不合理地拒絕該項要約，該僱員即無權根據本部得到補救。

(3)

凡有關日期適逢休息日或假日，則在第(1)(b)及(2)(c)款內提述有關日期，須解釋為提述該休息日或假日的翌日。

(4)

凡僱員在僱主按照第 6 條給予該僱員終止其僱傭合約的通知後在該通知的期限屆滿前離職，則除非 ——

(a)

該僱員的離職是經僱主事先同意的；或

(b)

該僱員在離職前已按照第 7 條付給僱主一筆代通知金，

否則該僱員無權因遭解僱而根據本部得到補救。

(5)

凡僱員在第 32A(1)(c)條所述的任何情況下遭解僱，則第(1)至(3)款均不適用。

32D.

業務擁有權的變更

(1)

本條對以下情況具有效力 ——

(a)

任何人所受僱從事的全部或部分業務的擁有權有所變更(不論是憑藉出售、其他形式的產權處置或法律的實施所致)；及

(b)

由於該項變更，在緊接該項變更前僱用該僱員的人(本條內稱為***前擁有人***)按照第 6 或 7 條終止該僱員的合約。

(2)

在緊接該項變更後成為該有關業務或部分業務(視屬何情況而定)擁有人的人(本條內稱為***新擁有人***)，如與僱員達成協議，(以新擁有人代替前擁有人)續訂該僱員的僱傭合約，或以新僱傭合約再次聘用該僱員，則第 32B(3)條對此具有效力，猶如該項續約或再次聘用是由前擁有人(並非以新擁有人代替前擁有人)作出的一樣。

(3)

如新擁有人(以新擁有人代替前擁有人)向僱員要約續訂該僱員的僱傭合約，或以新僱傭合約再次聘用該僱員，但該僱員拒絕該項要約，則除第(4)款另有規定外，第 32C(1)或(2)條(視屬何情況而定)就該項要約及拒絕而言具有效力，猶如就前擁有人作出相同的要約及該僱員拒絕該項要約而言具有效力一樣。

(4)

為按照第(3)款的規定，就新擁有人所作要約而實施第 32C(1)或(2)條時 ——

(a)

該項要約，不得僅因新擁有人取代前擁有人成為僱主，而將續訂的合約或新合約(視屬何情況而定)的條文，視為與緊接解僱前的有效合約的相應條文有所不同；及

(b)

在決定拒絕該項要約是否不合理時，對上述取代不加考慮。

(5)

本條在作出必要的變通後對以下情況具有效力 ——

(a)

在緊接業務擁有權變更前擁有該業務或部分業務的人，是在緊接該項變更後擁有該業務或該部分業務的其中一人(不論是以合夥人、受託人或其他身分擁有)；或

(b)

在緊接業務擁有權變更前擁有該業務或部分業務的各人(不論是以合夥人、受託人或其他身分擁有)，包括在緊接該項變更後擁有該業務或該部分業務的人，或其中一人或多於一人，

一如對前擁有人與新擁有人是兩個完全不同的人的情況具有效力一樣。

(6)

本條不得解釋為規定將在雙方協議下對僱傭合約的任何更改視為構成合約的終止。

32E.

相聯公司

(1)

如僱主是一間公司，則在第 32B、32C 或 32D 條中提述由僱主續訂合約或再次聘用，須解釋為提述由該公司或其任何相聯公司續訂合約或再次聘用；凡在第 32B、32C 或 32D 條中提述由僱主作出的要約，須解釋為包括提述由其相聯公司作出的要約。

(2)

凡前擁有人及新擁有人是相聯公司，則第(1)款不影響第 32D 條的實施；凡第 32D 條適用，第(1)款不適用。

(3)

就本條而言，如 2 間公司的其中一間是另一間的附屬公司，或該 2 間公司俱是第三間公司的附屬公司，則該兩間公司須視為相聯公司，而

相聯公司

一詞亦須據此解釋。

(4)

在本條中 ——

公司

(

company

)具有《公司條例》(第 622 章)第 2(1)條給予該詞的涵義；

附屬公司

(
subsidiary
)具有《公司條例》(第 622 章)第 15 條為施行該條例而給予該詞的涵義。

(由 2012 年第 28 號第 912 及 920 條代替)

32F.

有關日期

就本部而言，以及除本部另有規定外，

有關日期

(
relevant date
) ——

(a)

就終止僱用僱員而言，其涵義與第 2(1)條中該詞的涵義相同；及

(b)

就僱主更改僱員的僱傭合約條款而言，指該項更改生效的日期。

32G.

僱主或僱員的死亡

就本部而言，附表 8 第 I 部就僱主的死亡具有效力，而該附表的第 II 部則就僱員的死亡具有效力。

32H.

(由 2000 年第 51 號第 4 條廢除)

32I.

為要求得到補救而提出的申索

儘管有本部條文的規定，除非 ——

(a)

在由有關日期開始的 3 個月的期間結束前或在處長所准許的不超逾 6 個月的延展期間內，僱員已藉向僱主發出的書面通知為要求得到補救而提出申索；或

(b)

在由有關日期開始的 9 個月的期間結束前，關於該僱員得到補救的權利的問題已成為按照《勞資審裁處條例》(第 25 章)第 4 部向勞資審裁處的司法常務主任提交的申索書的標的，

否則該僱員無權根據本部得到補救。

(編輯修訂——2013 年第 1 號編輯修訂紀錄)

32J.

勞資審裁處的司法管轄權

(1)

除本條另有規定外，根據《勞資審裁處條例》(第 25 章)設立的勞資審裁處具有司法管轄權按照本部及該條例查訊、聆訊和裁定由僱員根據本部提出的申索。

(2)

儘管有《勞資審裁處條例》(第 25 章)第 9 條的規定，如有關某項申索的有關日期是在早於向勞資審裁處的司法常務主任提交申索書日期前的 9 個月的，除非該項申索的各方已藉一份由他們簽署並向司法常務主任提交的備忘錄同意審裁處具有司法管轄權根據本部查訊、聆訊和裁定該項申索或其部分，否則勞資審裁處並無該項司法管轄權。

(3)

凡勞資審裁處憑藉第(2)款而具有司法管轄權，則勞資審裁處可根據《勞資審裁處條例》(第 25 章)第 10 條將有關申索移交原訟法庭或區域法院，而該法院隨即可作出第 32N 至 32P 條所規定的所有或任何命令或所有或任何判給。但除在上述移交的情況下外，原訟法庭或區域法院均無司法管轄權，而《勞資審裁處條例》(第 25 章)第 9(3)條亦不適用。

(由 1998 年第 25 號第 2 條修訂)

32K.

解僱或更改僱傭合約條款的理由

就本部而言，僱主如證明因以下理由而將僱員解僱或更改其僱傭合約條款，即屬具有正當理由 ——

(a)

該僱員的行為；

(b)

該僱員執行他受該僱主僱用從事的種類的工作的能力或資格；

(c)

該僱員屬裁員對象或僱主其他真正的業務運作需要；

(d)

如該僱員繼續受僱於該僱主，或在其僱傭合約條款沒有作出該項更改的情況下繼續如此受僱，則該僱員或僱主或他們兩人均會就有關僱傭違反法律的事實；或

(e)

法院或勞資審裁處認為足以成為解僱該僱員或更改該僱傭合約條款的充分因由的任何其他實質理由。

32L.

申索的裁定

(1)

在有人根據本部為要求得到補救而提出申索時，法院或勞資審裁處在裁定僱主就解僱僱員或更改該僱員的僱傭合約條款是否已證明他具有第 32K 條所指的正當理由時，須考慮有關申索的情況。

(2)

在不影響第(1)款的一般性的原則下，申索的情況包括就對比由本條例賦予僱員或將由本條例賦予該僱員的權利、利益或保障所需的可享利益服務年資的長度而言，僱員根據該僱傭合約受僱於僱主的時間的長度，而該權利、利益或保障是能夠透過解僱或更改僱傭合約條款而被終絕或減少的。

32M.

僱傭保障的補救

(1)

在有人根據本部為要求得到補救而提出申索時，如法院或勞資審裁處裁斷僱主並未能證明有根據第 32K 條指明的正當理由，該僱主即當作擬使由本條例賦予僱員或將由本條例賦予該僱員的任何權利、利益或保障終絕或減少，有關的解僱或僱傭合約條款的更改則當作為不合理，而該法院或勞資審裁處則可根據第 32N 條作出命令或根據第 32O 條判給終止僱傭金。

(2)

在有人根據本部為要求得到補救而提出申索時，就在第 32A(1)(c)條所述的任何情況下解僱僱員而言，如法院或勞資審裁處裁斷僱主並未能證明該項解僱是出於第 32K 條所指的正當理由，而在作出該項裁斷後，該僱主在獲給予證明的機會後，拒絕或沒有證明該項解僱並不是違反以下條文的 ——

(a)

第 15(1)、21B(2)(b)、33(4B)或 72B(1)條；

(b)

《工廠及工業經營條例》(第 59 章)第 6 條；或

(c)

《僱員補償條例》(第 282 章)第 48 條,

則該法院或勞資審裁處可根據第 32N 條作出命令或根據第 32O 條判給終止僱傭金，而凡該法院或勞資審裁處並無根據第 32N 條作出命令，則該法院或勞資審裁處可根據並按照第 32P 條判給其認為在有關情況下屬公正和恰當的並且須由僱主向僱員支付的補償，不論其是否已根據第 32O 條判給終止僱傭金。

(3)

根據本部作出的命令或判給並不影響僱主就該項解僱或僱傭合約條款的更改而根據本部以外規定所負上的民事或刑事法律責任。

32N.

復職及再次聘用的命令

(1)

除本條及第 32M 條另有規定外，根據本條作出的命令可以是由法院或勞資審裁處決定並按其認為在有關情況下屬公正和恰當的條款而(按照第(4)及(5)款)作出的復職的命令或(按照第(6)及(7)款作出的)再次聘用的命令。

(2)

法院或勞資審裁處須首先考慮是否作出復職的命令，如決定不作出復職的命令，則須考慮是否作出再次聘用的命令。

(3)

法院或勞資審裁處如裁斷作出復職或再次聘用的命令(視屬何情況而定)屬恰當，則須向僱主和僱員解釋可就復職或再次聘用作出甚麼命令，並須向僱主和僱員問明是否同意法院或勞資審裁處作出該命令。如僱主和僱員均表示同意，則法院或勞資審裁處須按照該項同意作出復職或再次聘用的命令。

(4)

復職的命令屬飭令僱主在所有方面均視僱員為從未遭解僱或猶如僱傭合約條款從未被更改一樣的命令。法院或勞資審裁處作出該項命令時須指明復職的條款，包括 ——

(a)

必須歸還該僱員的任何權利及特權，包括年資及退休金權利；

(b)

為計算根據本條例及該僱員的僱傭合約可享有的現有及將來的權利，該僱員的僱傭期的連續性不得因他在有關日期或(如僱主已藉代通知金終止合約的話)該僱員向僱主提供服務的最後日期與復職日期之間的任何缺勤而視為中斷；

(c)

遵從該命令的最後日期；及

(d)

(如該僱主在(c)段所指明的日期或該日期之前不遵從該命令)根據第 32O 條須支付的終止僱傭金的款額及根據第 32P 條須支付的補償的款額(如適合的話)。

(5)

法院或勞資審裁處作出復職的命令時，如認為在有關情況下屬公正和恰當，可指明 ——

(a)

若非因解僱或僱傭合約條款的更改，僱員本可合理地預期由僱主就有關日期與復職日期之間的期間向他支付的任何欠付薪酬及就根據本條例可享有的任何法定權利而須支付的任何款額；或

(b)

僱主已根據本條例就任何法定權利付予僱員但僱員在復職時不應享有而須由僱員歸還僱主的任何款額。

(6)

再次聘用的命令屬飭令僱員由僱主或該僱主的繼承人或相聯公司以可與該僱員的原來僱傭條款相比的條款聘用工作或聘用擔任其他適合的工作的命令。法院或勞資審裁處作出該等命令時須指明作出再次聘用的條款，包括 ——

(a)

僱主的身分；

(b)

工作的性質；

(c)

工作的報酬；

(d)

必須歸還該僱員的任何權利及特權，包括年資及退休金權利；

(e)

為計算根據本條例及該僱員的僱傭合約可享有的現有及將來的權利，該僱員的僱傭期的連續性不得因他在有關日期或(如僱主已藉代通知金終止合約的話)該僱員向僱主提供服務的最後日期與再次聘用日期之間的任何缺勤而視為中斷；

(f)

遵從該命令的最後日期；及

(g)

(如該僱主在(f)段所指明的日期或該日期之前不遵從該命令)根據第 32O 條須支付的終止僱傭金的款額及根據第 32P 條須支付的補償的款額(如適合的話)。

(7)

法院或勞資審裁處作出再次聘用的命令時，如認為在有關情況下屬公正和恰當，可指明 ——

(a)

若非因解僱或僱傭合約條款的更改，僱員本可合理地預期由僱主就有關日期與再次聘用日期之間的期間向他支付的任何欠付薪酬及就根據本條例可享有的任何法定權利而須支付的任何款額；或

(b)

僱主已根據本條例就任何法定權利付予僱員但僱員在再次受聘時不應享有而須由僱員歸還僱主的任何款額。

(8)

就第(6)款而言 ——

(a)

繼承人

(

successor

)就某僱員的僱主而言，指(除(b)段另有規定外)任何在該僱員所受僱從事的企業或企業的一部分的擁有權有所變更(不論是憑藉出售、其他形式的產權處置或法律的實施所致)後已成為該企業或該部分的擁有人的人；

(b)

(a)段中的定義在作出必要的變通後對以下情況具有效力 ——

(i)

在緊接企業擁有權變更前擁有該企業或該企業的一部分的人，是在緊接該項變更後擁有該企業或該部分的其中一人(不論是以合夥人、受託人或其他身分擁有)；或

(ii)

在緊接企業擁有權變更前擁有該企業或該企業的一部分的各人(不論是以合夥人、受託人或其他身分擁有)，包括在緊接該項變更後擁有該企業或該部分的人，或其中一人或多於一人，一如對前擁有人與新擁有人是兩個完全不同的人的情況具有效力一樣；

(c)

相聯公司

須按照第 32E 條解釋。

32O.

終止僱傭金的判給

(1)

除第 32M 條另有規定外，如沒有根據第 32N 條作出復職的命令或再次聘用的命令，法院或勞資審裁處可作出按其認為在有關情況下屬公正和恰當的並由僱主支付予僱員的終止僱傭金的判給。

(2)

本條所指的終止僱傭金是指僱員在僱傭合約終止時有權享有而未獲支付的根據本條例可享有的法定權利，或假若他獲准許繼續其原有僱傭工作或以僱傭合約的原有條款受僱以達致根據本條例就有關享有權而規定的最短可享利益服務年資，則他在僱傭合約終止時可合理地預期有權享有的本條例下的法定權利。

(3)

在符合第(4)款的規定下，終止僱傭金包括 ——

(a)

根據僱員的僱傭合約應付予僱員的任何工資及其他款項；

(b)

在沒有給予妥當通知而解僱的情況下，根據第 II 部須支付的任何代通知金；

(c)

根據第 IIA 部須支付的任何年終酬金；

(d)

根據第 III 部須支付的任何產假薪酬或款項；

(da)

根據第 IIIA 部須支付的任何侍產假薪酬；

(由 2014 年第 21 號第 7 條增補)

(e)

根據第 VA 部須支付的任何遣散費或根據第 VB 部須支付的任何長期服務金；

(f)

根據第 VII 部須支付的任何疾病津貼或款項；

(g)

根據第 VIII 部須支付的任何假日薪酬；

(h)

根據第 VIIIA 部須支付的任何年假薪酬；及

(i)

根據本條例和根據僱員的僱傭合約應付的該僱員的任何其他款項。

(4)

儘管僱員並未達致根據本條例就有關享有權而規定的可享利益服務年資，法院或勞資審裁處仍可根據第(1)或(5)款判給按照該僱員根據僱傭合約受僱於該僱主的實際時間計算的終止僱傭金。

(5)

為施行本條，如法院或勞資審裁處沒有就僱傭合約條款的不合理更改而作出復職的命令或再次聘用的命令，則該法院或勞資審裁處可將該項僱傭合約條款的不合理更改視為由僱主作出的不合理解僱，並可判給終止僱傭金，而該等終止僱傭金須計算至該僱員向僱主提供服務的最後日期或該法院或勞資審裁處根據本條判給終止僱傭金的日期為止，以較早者為準。

(6)

管限法定享有權的計算方法的各項條文適用於終止僱傭金的計算方法；而在符合第(4)款的規定下，如在有關日期年齡不足 45 歲的僱員，在該日期已為其僱主服務不足 5 年者，則憑藉第(3)(e)款須支付的任何長期服務金的計算方法，與根據第 VB 部須向在有關日期年齡不足 45 歲的僱員在該日期已為其僱主服務 5 年者支付的任何長期服務金的計算方法相同。

(7)

第 31I 及 31IA 條適用於根據本條支付的任何遣散費。

(8)

第 31Y、31YAA 及 31YA 條適用於根據本條支付的任何長期服務金。

32P.

補償的判給

(1)

除第 32M 條另有規定外，如有以下情況 ——

(a)

既無根據第 32N 條作出復職的命令，亦無根據該條作出再次聘用的命令；及

(b)

僱員遭僱主在違反第 15(1)、21B(2)(b)、33(4B)或 72B(1)條、《工廠及工業經營條例》(第 59 章)第 6 條或《僱員補償條例》(第 282 章)第 48 條的情況下解僱，不論僱主是否已就該項解僱而被定罪，

則法院或勞資審裁處可判給其認為在有關情況下屬公正和恰當的並且須由僱主向僱員支付的補償，不論其是否已根據第 32O 條判給終止僱傭金。

(由 1998 年第 312 號法律公告修訂)

(2)

法院或勞資審裁處裁定在本條下的補償判給及該補償判給的款額時，須顧及申索的情況。

(3)

在不影響第(2)款的一般性的原則下，申索的情況包括 ——

(a)

僱主和僱員的情況；

(b)

僱員根據僱傭合約受僱於僱主的時間；

(c)

作出解僱的方式；

(d)

僱員所蒙受的可歸因於遭解僱的任何損失；

(e)

僱員獲受僱於新職的可能性；

(f)

由僱員承擔的任何分擔過失；及

(g)

僱員根據本條例有權就該項解僱而收取的任何款項，包括根據第 32O 條作出的任何終止僱傭金的判給。

(4)

在本條下判給補償的款額須為法院或勞資審裁處認為公正和恰當的款額，但任何該等判給的款額不得超過$150,000。

(5)

勞工處處長可藉憲報公告修訂第(4)款所指明的款額。

32Q.

例外情況

本部不適用於 ——

(a)

屬《性別歧視條例》(第 480 章)所指的性別歧視的作為；

(b)

屬《殘疾歧視條例》(第 487 章)所指的基於任何人或其有聯繫人士的殘疾而歧視他們的作為；

(由 2001 年第 7 號第 7 條修訂)

(c)

屬《家庭崗位歧視條例》(第 527 章)所指的基於任何人的家庭崗位而歧視他們的作為；或

(由 2001 年第 7 號第 7 條增補 。由 2008 年第 29 號第 87 條修訂)

(d)

屬《種族歧視條例》(第 602 章)所指的基於任何人的種族或其近親的種族而歧視該人的作為。

(由 2008 年第 29 號第 87 條增補)

第 VI 部

工資的扣除

(格式變更——2015 年第 3 號編輯修訂紀錄)

32.

扣除工資的限制

(1)

除按照本條例所規定外，僱主不得從僱員的工資或到期付給僱員的任何其他款項中扣除任何款項。

(2)

僱主可在以下情況扣除僱員工資 ——

(a)

因僱員缺勤而扣除工資：

但 ——

(i)

如根據僱傭合約的工資是按時計酬者，則因缺勤而扣除的工資，不得超過與該僱員缺勤時間成比例的款額；

(ii)

僱主不得扣除僱員工資以抵銷或部分抵銷已付給或可能付給或可能有責任付給該僱員的假日薪酬或疾病津貼；

(由 1973 年第 39 號第 4 條代替)

(b)

因僱員損壞或遺失屬於僱主或由僱主管有或控制，或明訂委託僱員保管的貨品、設備或財產，或因僱員遺失應由他負責交代的金錢，而該等損壞或遺失直接歸因於該僱員的疏忽或失職：

但 ——

(i)

僱主在每一事件中藉扣除僱員工資而可收回的總額，不得超過因該僱員損壞或遺失而令僱主所蒙受損失的相等價值或$300，兩者以較小款額為準；及

(ii)

僱員在任何一個工資期內被扣除的款項，不得超過他就該工資期須獲付給的工資的四分之一；

(c)

應僱員要求供應膳食而可扣除工資，款額不得超過僱主為此等膳食所需付的成本，包括加工及服務費在內；

(d)

僱主為僱員或僱員家屬提供住所而該僱員或僱員家屬佔用該住所的期間的費用，可從該僱員的工資中扣除；

(e)

僱主曾預支或超額支付給僱員的工資，可從該僱員的工資中扣回：

但 ——

(i)

除非獲得處長書面批准，否則不得以折扣、利息或任何類似收費作為該等預支或超額支付工資的代價而將之扣除；及

(ii)

僱員在任何一個工資期內被扣除的款項，不得超過他就該工資期須獲付給的工資的四分之一；

(f)

在僱員書面同意下，可從該僱員的工資中扣回已借給他的貸款；

(g)

就僱員經由僱主繳交為使該僱員或其受養人得益而合法設立的醫療福利計劃、離職金計劃、退休計劃或儲蓄計劃的供款，而應僱員書面要求從該僱員的工資中扣除；

(由 1990 年第 41 號第 17 條修訂)

(ga)

可在第 15L(4)條所准許的情況下，從該僱員的工資中，扣回已付給的侍產假薪酬；

(由 2014 年第 21 號第 8 條增補)

(h)

可根據任何成文法則的規定或授權而扣除僱員工資；

(i)

可應僱員的書面要求並在獲得處長批准下，從該僱員的工資中作出其他扣除；如屬個別情形，可書面示明處長的批准，如屬一般情形，則在憲報公告該項批准。

(3)

根據本條在任何一個工資期所扣除的工資總額(因缺勤而扣除者或依據根據《未成年人監護條例》(第 13 章)第 20(1)條、《分居令及贍養令條例》(第 16 章)第 9A(1)條或《婚姻法律程序與財產條例》(第 192 章)第 28(1)條作出的扣押令而扣除者除外)，不得超過就該工資期須付給僱員的工資的半數，但獲得處長書面批准者不在此限。

(由 1997 年第 69 號第 34 條修訂)

(4)

本條不得解釋為阻止僱主在到期支付日期之前的任何時間，就僱員已完成的工作而按比例付給僱員工資和其他報酬，並在工資期終結時因應已付款額而調整須付工資總額。

第 VII 部

疾病津貼

(第 VII 部由 1973 年第 39 號第 5 條增補。格式變更——2012 年第 2 號編輯修訂紀錄)

33.

疾病津貼

(1)

如僱員在緊接病假日之前已根據連續性合約受其僱主僱用 1 個月或以上，須由其僱主按照本條及第 35 條付給疾病津貼。

(由 1977 年第 1 號第 2 條修訂；由 1984 年第 48 號第 14 條修訂)

(2)

除第(2A)款另有規定外，有權獲得疾病津貼的日數須按以下計算率累算 ——

(a)

凡僱員根據連續性合約受僱者，在最初受僱的 12 個月內，每受僱滿 1 個月即可享有有薪病假日 2 天；及

(b)

其後每受僱滿 1 個月可享有有薪病假日 4 天，

有薪病假日可不時予以累積，最多可累積至 120 天。

(由 1983 年第 57 號第 5 條代替)

(2A)

如僱員在緊接《1983 年僱傭(修訂)條例》#(1983 年第 57 號)生效日期*前已根據連續性合約受其僱主僱用 1 個月或以上，則由上述條例生效日期起，並在不損害該僱員獲得在該生效日期已累算的疾病津貼的權利下，可獲得的疾病津貼得按經上述條例修訂後的本條第(2)款訂明的計算率累算；而在上述條例生效日期，該僱員如有不足 1 個月的僱傭(如有的話)，在根據該第(2)款的規定並按該款訂明的計算率計算他有權獲得的疾病津貼時，亦須將該不足 1 個月的僱傭計算在內。

(由 1983 年第 57 號第 5 條增補)

(3)
除第(3C)款另有規定外，僱員放病假日數不足連續 4 天者，無權就該等病假日獲得疾病津貼。
(由 1981 年第 22 號第 7 條修訂)

(3A)
凡在懷孕中或分娩後的女性僱員，須接受產前檢查或產後治療者，其因接受該項檢查或治療而缺勤的日子，均屬病假日。
(由 1981 年第 22 號第 7 條增補)

(3B)
凡女性僱員流產，因流產而缺勤的日子，均屬病假日。
(由 1981 年第 22 號第 7 條增補)

(3C)
儘管有第(3)款的規定，凡根據本條規定有權獲得疾病津貼的女性僱員，在第(3A)或(3B)款所指的每一病假日，均須獲付給疾病津貼；而第(4)、(4A)、(5)、(5A)及(7)款的規定，亦適用於該等病假日及有關的疾病津貼。
(由 1981 年第 22 號第 7 條增補。由 1983 年第 57 號第 5 條修訂)

(4)
除第(5)及(5A)款另有規定外，任何僱員如連續放病假日 4 天或超過 4 天者，有權獲得病假日總數的疾病津貼，惟該等病假日總數不得超過緊接開始放該等病假日前該僱員根據第(2)及(2A)款累積的有薪病假日數。
(由 1983 年第 57 號第 5 條代替)

(4A)
根據第(4)款獲付給疾病津貼的病假日數，須按照第 37(1B)條的規定從僱員所累積的有薪病假日總數中扣除。
(由 1983 年第 57 號第 5 條增補)

(4B)
在第(4BAA)款的規限下，如僱主根據本條須就任何僱員所放的病假日付給疾病津貼，則僱主不得在該病假日終止該僱員的僱傭合約，但按照第 9 條終止該合約則不在此限。
(由 2001 年第 7 號第 8 條代替)

(4BAAA)
就第(4BA)(b)、(4BAAB)及(4BAAC)款而言，
工資

（
wages
）包括僱主就一個以下日子支付的款項 ——

(a)

僱員放取的產假、侍產假、休息日、病假日、假日或年假；

(由 2014 年第 21 號第 9 條修訂)

(b)

僱員在僱主同意下放取的假期；

(c)

僱員不獲僱主提供工作的正常工作日；

(d)

僱員因暫時喪失工作能力而缺勤的日子，而根據《僱員補償條例》(第 282 章)第 10 條僱員是會就該日子獲付補償的。

(由 2007 年第 7 號第 9 條增補)

(4BA)

任何僱主如違反第(4B)款的規定，須付給被解僱的僱員 ——

(a)

一筆款項，款額為假若僱主根據第 7 條終止該合約本須付給的款額；及

(b)

一筆相等於該僱員在以下期間內所賺取的工資的每日平均款額的 7 倍的額外款項 ——

(i)

在緊接僱傭合約終止日期之前的 12 個月期間；或

(ii)

如該僱員在緊接該合約終止日期之前受僱於該僱主一段短於 12 個月的期間，則該段較短的期間。

(由 2007 年第 7 號第 9 條代替)

(由 1995 年第 103 號第 13 條增補)

(4BAAB)

在計算僱員在該 12 個月或較短的期間內所賺取的工資的每日平均款額時 ——

(a)

僱員在當中由於 ——

(i)

放取任何產假、侍產假、休息日、病假日、假日或年假；

(由 2014 年第 21 號第 9 條修訂)

(ii)

在僱主同意下放取任何假期；

(iii)

在任何正常工作日不獲其僱主提供工作；或

(iv)

暫時喪失工作能力以致缺勤，而就此僱員根據《僱員補償條例》(第 282 章)第 10 條會獲付補償，

因而未獲付給工資或全部工資的期間；以及

(b)

就(a)段提述的期間付給僱員的任何工資，

均不計算在內。

(由 2007 年第 7 號第 9 條增補)

(4BAAC)

為免生疑問，如僱員就第(4BAAA)款指明的某個日子獲付給的工資的數額，僅是僱員在正常工作日所賺取的數額的一個分數，則該工資以及該日子須按照第(4BAAB)款不予計算在內。

(由 2007 年第 7 號第 9 條增補)

(4BAAD)

儘管有第(4BA)(b)款的規定，如因任何理由以該款規定的方式計算某僱員所賺取的工資的每日平均款額並不切實可行，則可參考受僱於同一僱主從事同樣工作的人在緊接該僱員的僱傭合約終止日期之前的 12 個月期間內所賺取的工資或(如無上述的人)受僱於同一地區的同一行業或職業從事同樣工作的人在緊接該僱員的僱傭合約終止日期之前的 12 個月期間內所賺取的工資計算該款額。

(由 2007 年第 7 號第 9 條增補)

(4BAA)

凡僱主在僱員所放的病假日終止其連續性僱傭合約，而根據本條僱主須就該病假日付給疾病津貼，則 ——

(a)

除非相反證明成立；或

(b)

除第(4BAB)款另有規定外，除非僱主證明 ——

(i)

他的本意是按照第 9 條終止該合約；而且

(ii)

在終止該合約時，他合理地相信他有理由如此終止該合約，

否則就第(4B)款而言，須視僱主為並非按照第 9 條終止該合約。

(由 2001 年第 7 號第 8 條增補)

(4BAB)

就民事法律程序而言，第(4BAA)(b)款不適用。

(由 2001 年第 7 號第 8 條增補)

(4BB)

任何僱主違反第(4B)款，即屬犯罪，一經定罪，可處第 6 級罰款。

(由 2001 年第 7 號第 8 條代替)

(4C)

如僱主在僱員放病假日期間終止其僱傭合約，則即使僱傭合約已告終止，僱主仍須按僱員根據第(4)款有權獲得疾病津貼的病假日總數，將疾病津貼付給該僱員，而第(5)、(5A)及(7)款的規定仍適用於任何該等病假日及有關的疾病津貼，猶如該僱傭合約未予終止一樣。

(由 1983 年第 57 號第 5 條增補)

(5)

在下述情況下，僱主無須就任何病假日付給僱員疾病津貼 ——

(a)

除第(5A)款另有規定外，沒有適當的醫生證明書指明某日是病假日，而簽發該證明書的註冊醫生、註冊中醫或註冊牙醫認為僱員在該日因疾病或損傷而過去、目前或將來(視屬何情況而定)不適宜工作；

(由 1983 年第 57 號第 5 條修訂；由 1995 年第 5 號第 9 條修訂；由 2006 年第 16 號第 7 條修訂)

(b)

凡僱主辦有認可醫療計劃，僱員在疾病或損傷期內任何時間，除非是留院病人，否則無合理辯解而拒絕在該醫療計劃下接受診治；

(由 1983 年第 57 號第 5 條修訂；由 1995 年第 5 號第 9 條修訂；由 2006 年第 16 號第 7 條修訂)

(c)

凡僱主辦有認可醫療計劃，僱員接受僱主為該醫療計劃所聘用的註冊醫生、註冊中醫或註冊牙醫診治，或身為留院病人，但在疾病或損傷期內任何時間，無合理辯解而不理會 ——

(由 2006 年第 16 號第 7 條修訂)

(i)

該醫生、中醫或牙醫的意見；或

(ii)

在醫院為他診治的註冊醫生、註冊中醫或註冊牙醫的意見；

(由 1983 年第 57 號第 5 條修訂；由 1995 年第 5 號第 9 條修訂；由 2006 年第 16 號第 7 條修訂)

(d)

如僱員不適宜工作是因其嚴重和故意的不當行為所導致；

(e)

如僱員不適宜工作是因損傷或職業病所導致，而其損傷或職業病按照《僱員補償條例》(第 282 章)須獲補償；

(f)

如僱員已就該病假日收取假日薪酬。

(5AA)

凡有為第(5)款的施行而簽發的醫生證明書，而該證明書 ——

(a)

是由註冊醫生簽發的，則只有在僱主所經辦的認可醫療計劃涵蓋由註冊醫生給予的治療的情況下，第(5)(b)款方適用；

(b)

是由註冊中醫簽發的，則只有在僱主所經辦的認可醫療計劃涵蓋由註冊中醫給予的治療的情況下，第(5)(b)款方適用；或

(c)

是由註冊牙醫簽發的，則只有在僱主所經辦的認可醫療計劃涵蓋由註冊牙醫給予的治療的情況下，第(5)(b)款方適用。

(由 2006 年第 16 號第 7 條增補)

(5A)

凡僱員所放的有薪病假日記入僱主根據第 37(1A)條為其備存的紀錄內的第 2 類，則如僱主有此要求，僱員須向僱主出示他在醫院門診部或留院時

為他診治的註冊醫生、註冊中醫或註冊牙醫就每一病假日所簽發的醫生證明書。

(由 1983 年第 57 號第 5 條增補。由 1995 年第 5 號第 9 條修訂；由 2006 年第 16 號第 7 條修訂)

(6)

就本條而言 ——

(a)

醫院
(
hospital
)一詞指政府營辦的醫院或專科診療所、軍方醫院、《醫院管理局條例》(第 113 章)所指的公營醫院或由某人根據《醫院、護養院及留產院註冊條例》(第 165 章)註冊的醫院；

(由 1991 年第 81 號第 2 條修訂；由 2012 年第 2 號第 3 條修訂；由 2014 年第 21 號第 9 條修訂)

(b)

第(5)(a)款內
適當的醫生證明書
(
appropriate medical certificate
)一詞指 ——

(i)

如僱主在該證明書簽發當日辦有認可醫療計劃 ——

(A)

由該僱主為該計劃而聘用的註冊醫生、註冊中醫或註冊牙醫所簽發的證明書；

(B)

(在該計劃沒有涵蓋由註冊醫生給予的治療的情況下)由任何註冊醫生所簽發的證明書；

(C)

(在該計劃沒有涵蓋由註冊中醫給予的治療的情況下)由任何註冊中醫所簽發的證明書；

(D)

(在該計劃沒有涵蓋由註冊牙醫給予的治療的情況下)由任何註冊牙醫所簽發的證明書；或

(E)

(在僱員有合理辯解而拒絕在該計劃下接受診治的情況下)由任何註冊醫生、註冊中醫或註冊牙醫所簽發的證明書；

(由 2006 年第 16 號第 7 條代替)

(ii)

在簽發該證明書當日，如僱員是留院病人，由醫院內為他診治的註冊醫生、註冊中醫或註冊牙醫簽發的證明書；或

(iii)

在其他情況下由任何註冊醫生、註冊中醫或註冊牙醫所簽發的證明書。

(由 1983 年第 57 號第 5 條代替。由 1995 年第 5 號第 9 條修訂；由 2006 年第 16 號第 7 條修訂)

(7)

每份醫生證明書，除須指明該證明書的簽發者認為僱員過去、目前或將來(視屬何情況而定)不適宜工作的日數外，亦須指明該證明書的簽發者認為導致該僱員過去、目前或將來(視屬何情況而定)不適宜工作的疾病或損傷性質；如該醫生證明書是僱員就第(5A)款的規定向僱主出示者，則如其僱主有此要求，該醫生證明書須載有或附有一份該證明書的簽發者所作過的診斷及治療的簡略紀錄。

(由 1983 年第 57 號第 5 條修訂；由 1995 年第 5 號第 9 條修訂；由 2006 年第 16 號第 7 條修訂)

編輯附註：

*生效日期：1983 年 11 月 1 日。

“《1983 年僱傭(修訂)條例》”乃“Employment (Amendment) Ordinance 1983”之譯名。

34.

認可醫療計劃

(1)

署長如信納僱主所經辦的醫療計劃，可使每名有資格由經辦該醫療計劃的僱主付給疾病津貼的僱員，免費獲得註冊醫生、註冊中醫或註冊牙醫為其提供署長認為合理的門診治療，則署長為本條例的施行，可認可該僱主所經辦的醫療計劃。

(由 1995 年第 5 號第 10 條修訂；由 2006 年第 16 號第 8 條修訂)

(2)

署長可撤銷其對任何醫療計劃的認可，但在撤銷前須向經辦該計劃的僱主給予不少於 1 個月的有關該項意向的通知。

(3)

署長對任何醫療計劃予以認可或撤銷其認可時，須在憲報刊登有關此事的公告。

35.

疾病津貼額

(1)

就第(2)、(2A)及(2B)款而言，

工資

（

wages

)包括僱主就一個以下日子支付的款項 ——

(a)

僱員放取的產假、侍產假、休息日、病假日、假日或年假；

(由 2014 年第 21 號第 10 條修訂)

(b)

僱員在僱主同意下放取的假期；

(c)

僱員不獲僱主提供工作的正常工作日；

(d)

僱員因暫時喪失工作能力而缺勤的日子，而根據《僱員補償條例》(第 282 章)第 10 條僱員是會就該日子獲付補償的。

(由 2007 年第 7 號第 10 條代替)

(2)

每日病假津貼額為一筆相等於僱員在以下期間內所賺取的工資的每日平均款額的五分之四的款項 ——

(a)

在緊接病假日或病假日首天(視乎何者適用而定)之前的 12 個月期間；或

(b)

如僱員在緊接病假日或病假日首天(視乎何者適用而定)之前受僱於有關僱主一段短於 12 個月的期間，則該段較短的期間，

但假若僱員在某日即使沒有生病亦不會工作，而僱主通常無須就該日支付工資，則無須就該日支付病假津貼。

(由 2007 年第 7 號第 10 條代替)

(2A)

在計算僱員在該 12 個月或較短的期間內所賺取的工資的每日平均款額時 ——

(a)

僱員在當中由於 ——

(i)

放取任何產假、侍產假、休息日、病假日、假日或年假；

(由 2014 年第 21 號第 10 條修訂)

(ii)

在僱主同意下放取任何假期；

(iii)

在任何正常工作日不獲其僱主提供工作；或

(iv)

暫時喪失工作能力以致缺勤，而就此僱員根據《僱員補償條例》(第 282 章)第 10 條會獲付補償，

因而未獲付給工資或全部工資的期間；以及

(b)

就(a)段提述的期間付給僱員的任何工資，

均不計算在內。

(由 2007 年第 7 號第 10 條增補)

(2B)

為免生疑問，如僱員就第(1)款指明的某個日子獲付給的工資的數額，僅是僱員在正常工作日所賺取的數額的一個分數，則該工資以及該日子須按照第(2A)款不予計算在內。

(由 2007 年第 7 號第 10 條增補)

(2C)

儘管有第(2)款的規定，如因任何理由以該款規定的方式計算某僱員所賺取的工資的每日平均款額並不切實可行，則可參考受僱於同一僱主從事同樣工作的人在緊接該僱員的病假日或病假日首天(視乎何者適用而定)之前的 12 個月期間內所賺取的工資或(如無上述的人)受僱於同一地區的同一

行業或職業從事同樣工作的人在緊接該僱員的病假日或病假日首天(視乎何者適用而定)之前的 12 個月期間內所賺取的工資計算該數額。

(由 2007 年第 7 號第 10 條增補)

(3)

凡僱員的僱傭合約遭終止，根據第 33(4C)條須付的疾病津貼，須按照本條計算。

(由 1984 年第 48 號第 15 條增補。由 2007 年第 7 號第 10 條修訂)

(4)

如依據僱傭合約或任何其他協議的條款或因任何理由，某僱員已就他所放取的有薪病假日獲僱主支付一筆款項，則須從須就該病假日付給該僱員的疾病津貼中扣除該筆款項。

(由 2007 年第 7 號第 10 條增補)

(由 1977 年第 1 號第 3 條修訂)

35A.

過渡性條文

在緊接《1996 年僱傭(修訂)條例》(1996 年第 60 號)生效日期*前有效的第 35 條，須繼續適用於計算根據第 33 條須就僱員在該生效日期前所放的病假日而付給僱員的病假津貼。

(由 1996 年第 60 號第 3 條增補)

編輯附註：

* 生效日期：1996 年 11 月 1 日。

36.

疾病津貼的支付日期

(1)

除非僱員通常是按日獲付給工資的，否則僱主最遲須在僱員下次獲付給工資之日按第 26 條所指明的方式及地點，將疾病津貼付給該僱員或其妥為指定的代理人。

(2)

如僱員通常是按日獲付給工資的，則僱主須按第 26 條所指明的方式及地點，每 7 天最少須付給該僱員或其妥為指定的代理人 1 次疾病津貼。

(3)

凡僱員的僱傭合約遭終止，根據第 33(4C)條須支付的疾病津貼，須按照第(1)或(2)款的規定(視乎何者適用於該僱員而定)付給僱員，猶如僱傭合約未予終止一樣。

(由 1984 年第 48 號第 16 條增補)

37.

僱主備存病假日紀錄的規定

(1)

每名僱主須備存一份載有以下資料的紀錄 ——

(a)

每名僱員僱傭的開始及終止日期；

(b)

每名僱員根據第 33 條所累積的全部有薪病假日數，記錄形式須按照第(1A)款所規定者；

(c)

每名僱員所放根據第 33 條是可獲發給疾病津貼的全部有薪病假日數，而該等日數須按照第(1B)款予以扣除；及

(d)

每名僱員所獲付給的全部疾病津貼，及已獲付給疾病津貼的病假日。

(由 1983 年第 57 號第 6 條代替)

(1A)

為施行第(1)(b)款而備存的紀錄，須載有以下項目及細則 ——

第 1 類：記入僱員在以下情況所累積的有薪病假日數 ——

(a) 根據第 33(2A)條所累積者；及

(b) 根據第 33(2)條按月所累積者，

但在記入時，本類的有薪病假日總數不得超過 36 天；及

第 2 類：記入超過 36 天而未能記入第 1 類的有薪病假日數，但在記入時，本類的有薪病假日總數不得超過 84 天，

而凡在本條內提述第 1 類及第 2 類，須分別解釋為在本款內提述第 1 類及第 2 類。

(由 1983 年第 57 號第 6 條增補)

(1B)

僱員連續放的有薪病假日數須從該僱員在緊接該等病假日開始前所累積的第 1 類有薪病假日總數中扣除；凡所放的有薪病假日數超過第 1 類有薪病

假日總數，則超出的有薪病假日數須從該僱員在緊接該等病假日開始前所累積的第 2 類有薪病假日總數中扣除。

（由 1983 年第 57 號第 6 條增補）

(2)

如僱主有根據第(1)款保存病假紀錄 ——

(a)

則病假日過後復工的僱員，須在切實可行範圍內盡快(但不得遲於他復工後 7 天)在紀錄內指明其曾經缺勤日子的記項上簽署；

(b)

僱員有權在工作時間內的任何合理時間，查閱病假紀錄中與他有關的部分；凡僱員被其僱主停止僱用，則他可在其被停止僱用之日起計 2 個月內在工作時間內的任何合理時間，查閱病假紀錄中與他有關的部分。

(3)

如僱主未有根據第(1)款保存有關其僱員的病假紀錄，或如病假紀錄遭遺失或毀壞，則即使僱員已根據第 33 條獲僱主付給疾病津貼，仍有權按照第 33 條的規定，就其每受僱滿一個月而享有有薪病假日。

（由 1983 年第 57 號第 6 條修訂）

38.

向處長出示病假紀錄的規定

為施行第 37 條，處長可藉掛號郵遞方式送達通知書，或藉憲報公告，要求任何僱主或任何類別僱主向其呈交通知書或公告日期前兩年內任何期間的全部或任何病假日紀錄。

第 VIII 部

有薪假日

（第 VIII 部由 1973 年第 39 號第 5 條增補。格式變更——2012 年第 2 號編輯修訂紀錄）

39.

假日的給予

(1)

除第(1A)、(2)及(3)款另有規定外，僱員須在以下日子獲僱主給予法定假日* ——

（由 1997 年第 137 號第 3 條修訂）

(a)

農曆年初一；如該日適逢星期日，則為農曆年初四；

(由 1982 年第 27 號第 2 條修訂；由 2011 年第 23 號第 5 條修訂)

(b)

農曆年初二；如該日適逢星期日，則為農曆年初四；

(由 2011 年第 23 號第 5 條修訂)

(c)

農曆年初三；如該日適逢星期日，則為農曆年初四；

(由 2011 年第 23 號第 5 條修訂)

(d)

清明節；

(da)

勞動節，即 5 月 1 日；

(由 1997 年第 100 號第 2 條增補。由 1998 年第 35 號第 5 條修訂)

(e)

端午節；

(f)

中秋節翌日，如該日適逢星期日，則為中秋節後第二日；

(由 1982 年第 27 號第 2 條修訂；由 2011 年第 23 號第 5 條修訂)

(g)

重陽節；

(h)

冬節或聖誕節(由僱主選擇)；

(i)

1 月 1 日；

(由 1976 年第 53 號第 2 條代替)

(j)

香港特別行政區成立紀念日，即 7 月 1 日；及

(由 1997 年第 137 號第 3 條增補。由 1998 年第 35 號第 5 條修訂)

(k)

國慶日，即 10 月 1 日。

(由 1997 年第 137 號第 3 條增補。由 1998 年第 35 號第 5 條修訂)

(1A)

第(1)(da)款在 1998 年暫停實施。

(由 1997 年第 137 號第 3 條增補)

(2)

僱主可另選一日(該日並非法定假日或代替假日)作為另定假日，以代替在法定假日給予僱員假日，而該另定假日是在緊接該法定假日前後 60 天期間內者；惟僱主須口頭或書面通知其僱員，或在僱傭地點顯眼處張貼有關他將會給予該另定假日的通知 ——

(a)

凡另定假日是在緊接該法定假日前 60 天期間內者，則僱主須於該另定假日最少 48 小時前作出或張貼上述通知；或

(b)

凡另定假日是在緊接法定假日後 60 天期間內者，則僱主須於該法定假日最少 48 小時前作出或張貼上述通知。

(2A)

第(2)款適用於第(4)款所指的假日並就第(4)款所指的假日而適用，一如該款適用於法定假日並就法定假日而適用。

(由 1997 年第 137 號第 3 條增補)

(3)

僱主與僱員可議定以另一日代替某一法定假日或另定假日或第(4)款所指假日的日子，惟該代替假日須在該法定假日、另定假日或第(4)款所指假日前後 30 天期間內者。

(由 1982 年第 27 號第 2 條修訂)

(4)

凡 ——

(a)

法定假日適逢休息日，或如屬青年僱員，該假日適逢憑藉《僱用青年(工業)規例》(第 57 章，附屬法例 C)不准在工業經營中僱用該僱員的日期，則該僱員須獲給予的假日是該日的翌日，惟該翌日須並非法定假日、另定假日、代替假日或休息日；或

(由 2001 年第 7 號第 9 條修訂)

(b)

法定假日適逢另一法定假日，則僱員須獲給予的假日是該假日後首個並非法定假日、另定假日、代替假日或休息日的日子。

(由 1997 年第 137 號第 3 條代替)

#(5)-(9)

(由 1997 年第 137 號第 3 條廢除)

(由 1976 年第 53 號第 2 條修訂；由 1997 年第 137 號第 3 條修訂)

編輯附註：

* 有關 1981、1986、1997 及 2015 年的額外法定假期，參閱 1981 年第 39 號、1986 年第 35 號、1997 年第 84 號、1997 年第 111 號第 2(1)條及 2015 年第 9 號第 2(b)條。

請參閱 1997 年第 137 號第 6 條的保留條文。

40.

假日薪酬的支付

除第 12(11)條另有規定外，如僱員在緊接法定假日之前根據連續性合約受其僱主僱用滿 3 個月，則他須最遲於該假日後的第一個發薪日，獲其僱主按第 41 條所指明的薪酬額付給假日薪酬，不論該僱員是在法定假日、另定假日、代替假日或根據第 39(4)條所指的假日休假。

(由 1976 年第 53 號第 3 條修訂；由 1976 年第 71 號第 6 條修訂；由 1984 年第 48 號第 17 條修訂)

40A.

以薪酬代替假日的限制

(1)

除第(2)款另有規定外，不得以付給根據第 40 條須付的假日薪酬或其他款項代替給假。

(2)

儘管有第(1)款的規定，凡僱員的僱傭合約遭終止，而在該僱傭合約終止前根據第 39(2)、(2A)或(3)條獲給予的另定假日或代替假日，在該合約終止後方到期，則該等假日的假日薪酬須在切實可行範圍內盡快付給僱員，但在任何情況下不得遲於合約終止後 7 天；該假日薪酬須按照第 41 條計算，猶如該僱傭合約未予終止一樣。

(由 1997 年第 137 號第 4 條修訂；由 2007 年第 7 號第 11 條修訂)

(由 1984 年第 48 號第 18 條增補)

41.

假日薪酬額

(1)

就第(2)、(3)及(4)款而言,

工資

(

wages

)包括僱主就一個以下日子支付的款項 ——

(a)

僱員放取的產假、侍產假、休息日、病假日、假日或年假；

(由 2014 年第 21 號第 11 條修訂)

(b)

僱員在僱主同意下放取的假期；

(c)

僱員不獲僱主提供工作的正常工作日；

(d)

僱員因暫時喪失工作能力而缺勤的日子，而根據《僱員補償條例》(第 282 章)第 10 條僱員是會就該日子獲付補償的。

(2)

每日假日薪酬額為一筆相等於僱員在以下期間內所賺取的工資的每日平均款額的款項 ——

(a)

在緊接假日或假日首天(視乎何者適用而定)之前的 12 個月期間；或

(b)

如僱員在緊接假日或假日首天(視乎何者適用而定)之前受僱於有關僱主一段短於 12 個月的期間，則該段較短的期間。

(3)

在計算僱員在該 12 個月或較短的期間內所賺取的工資的每日平均款額時 ——

(a)

僱員在當中由於 ——

(i)

放取任何產假、侍產假、休息日、病假日、假日或年假；

(由 2014 年第 21 號第 11 條修訂)

(ii)

在僱主同意下放取任何假期；

(iii)

在任何正常工作日不獲其僱主提供工作；或

(iv)

暫時喪失工作能力以致缺勤，而就此僱員根據《僱員補償條例》(第 282 章)第 10 條會獲付補償，

因而未獲付給工資或全部工資的期間；以及

(b)

就(a)段提述的期間付給僱員的任何工資，

均不計算在內。

(4)

為免生疑問，如僱員就第(1)款指明的某個日子獲付給的工資的數額，僅是僱員在正常工作日所賺取的數額的一個分數，則該工資以及該日子須按照第(3)款不予計算在內。

(5)

儘管有第(2)款的規定，如因任何理由以該款規定的方式計算某僱員所賺取的工資的每日平均款額並不切實可行，則可參考受僱於同一僱主從事同樣工作的人在緊接該僱員的假日或假日首天(視乎何者適用而定)之前的 12 個月期間內所賺取的工資或(如無上述的人)受僱於同一地區的同一行業或職業從事同樣工作的人在緊接該僱員的假日或假日首天(視乎何者適用而定)之前的 12 個月期間內所賺取的工資計算該款額。

(6)

如依據僱傭合約或任何其他協議的條款或因任何理由，某僱員已就他所放取的假日獲僱主支付一筆款項，則須從須就該假日付給該僱員的假日薪酬中扣除該筆款項。

(由 2007 年第 7 號第 12 條代替)

第 VIIIA 部

有薪年假

(第 VIIIA 部由 1977 年第 53 號第 3 條增補。格式變更——2015 年第 3 號編輯修訂紀錄)

41A.

定義(第 VIIIA 部)

在本部中，就僱員而言 ——

假定假期薪酬
(
notional leave pay
)指一筆款項，款額相等於以下情況本應到期付給僱員的年假薪酬，即假若僱員的僱傭合約在真正終止後隨着而至的適用日週年當日終止或遭終止，並假若該年假薪酬是按照第 41C 條而計算；

(由 2007 年第 7 號第 13 條修訂)

假期年
(
leave year
)，除文意另有所指外，指任何 12 個月的期間 ——

(由 1993 年第 61 號第 6 條修訂)

(a)

開始日期 ——

(i)

對根據第 41F(3)條獲享有年假權利的僱員而言，即與引致該權利有關的停業的第一天；或

(ii)

對任何其他僱員而言，即其僱傭開始之日；或

(b)

由上述日期的周年日開始；

最終僱傭期
(
final employment period
)指由適用日起至僱員僱傭合約終止為止的一段期間；

適用日
(
appropriate day
) ——

(a)

對根據第 41F(3)條獲享有任何年假權利的僱員而言，指與引致該權利有關的停業的第一天；或如僱員在任何 12 個月期間享有該權利多過一次，則指較近或最近一次(視乎何者適用而定)有關停業的第一天；或

(b)

對未有如上述般獲享有年假權利的僱員而言 ——

(i)

指僱員最後一個(或唯一)假期年終結後的翌日；或

(ii)

如無假期年，則指其僱傭開始之日。

(由 1990 年第 53 號第 2 條代替)

41AA.

年假

(1)

在符合本部的規定下，根據連續性合約受僱不少於 12 個月的僱員，有權就每一個假期年享有按照第(2)款計算的有薪假期(本部內稱為***年假***)。

(2)

凡僱員根據連續性合約受僱一段本條對照表第(1)欄所指明的期間，則該僱員有權就該期間內任何假期年享有的年假日數，即為對照表第(2)欄就該期間指明的日數。

(3)

除第(5)(c)款另有規定外，所給予的年假時間，由僱主經徵詢有關僱員或其代表後決定。

(4)

僱主須就其決定給予年假的時間向僱員給予不少於 14 天的書面通知，但如僱主與僱員雙方議定較短的通知期，則不在此限。

(5)

僱員有權享有的年假 ——

(a)

須在緊接着與年假有關的假期年屆滿後 12 個月內由僱主給予並由僱員放取；

(b)

除(c)段另有規定外，須為一段不間斷的期間；及

(c)

除第(9)款另有規定外，如僱員向僱主提出要求，須作如下劃分 ——

(i)

如有權享有的年假不超過 10 天，給予的年假須為連續日子，但如該段年假不超過 3 天，則可在任何日子給予(不論是否連續日子)；及

(ii)

如有權享有的年假超過 10 天，該段年假中有 7 天須為連續日子，而其餘的年假可在任何日子給予(不論是否連續日子)。

(6)

凡按照本條給予的年假期間內適逢有休息日或假日，該日須當作年假計算，並按照第 18(5)條或第 39(2)、(2A)、(3)或(4)條(視乎情況需要而定)以另一休息日或假日代替。

(由 1997 年第 137 號第 5 條修訂)

(7)

年假期間內由於疾病或損傷以致完全喪失工作能力的期間，不得計算為年假的一部分，除非該期間在年假期間開始後方開始。

(8)

凡 ——

(a)

僱主在本應給予僱員年假的期間內未有給予該假期，而在該期間屆滿後，繼續僱用該僱員，則在符合(b)段的規定並在僱員選擇下，僱主(不論曾否就第 63(4)(e)條所訂罪行採取法律程序) ——

(i)

除到期付給僱員的任何薪酬外，須另付給他一筆補償，款額相等於假若該僱員獲給予年假，而年假在應給予年假的期間屆滿時終結，該僱員本會收取的年假薪酬；或

(ii)

須給予僱員相等於本應給予假期的有薪假期；

(b)

僱員根據(a)段選擇放有薪假期，他須在與僱主雙方協議的日子放假，或如未有協議者，則由僱主指明放假的日子。

(9)

凡 ——

(a)

僱主為給予其任何僱員年假而提議停止其業務或部分業務；及

(b)

已根據第 41F 條就所提議的停業妥為發出通知；及

(c)

該次停業不會導致在該業務中根據連續性合約受僱 12 個月或以上的人須放較以下連續日數更少的年假 ——

(i)

如其有權享有的假期不超過 10 天，則為根據第(5)(c)(i)款劃分而必須給予連續假期的日數；

(ii)

如其有權享有的假期超過 10 天，則為 7 天，

則本條並不阻止或限制、或解釋為阻止或限制停業。

(10)

為免生疑問，特此聲明：年假是僱員在根據本條例有權享有的休息日、假日、產假及侍產假以外另獲給予或須獲給予的假期。

(由 2014 年第 21 號第 12 條修訂)

對照表

(1)	(2)
	在以下年份內終結的假期年的年假日數

僱傭期	在1990年本表生效時起至同年12月31日止的部分內	在1991年內	在1992年內	在1993年內	在1994年或其後任何年份內
最少1年但在3年以下	7	7	7	7	7
最少3年但在4年以下	8	8	8	8	8
最少4年但在5年以下	9	9	9	9	9
最少5年但在6年以下	10	10	10	10	10
最少6年但在7年以下	10	11	11	11	11
最少7年但在8年以下	10	11	12	12	12
最少8年但在9年以下	10	11	12	13	13
最少9年	10	11	12	13	14

(由1990年第53號第2條增補)

41AB.

共同假期年的選擇

(1)

即使本部另有規定，僱主可選擇決定採用一段由他所定的 12 個月期間作為假期年，以計算他所有僱員的年假，在此情況下，他每一名僱員有權根據本部享有按照本條決定的年假。

(2)

僱主在根據本條作出決定前，須 ——

(a)

以書面給予他每一名僱員 1 個月通知；或

(b)

在僱傭地點顯眼處張貼通知，以給予 1 個月通知，

述明他欲作出決定的意向，他擬決定採用的 12 個月期間及他將會開始採用該段期間的日期。

(3)

凡僱主根據本條作出決定，他須從那時起採用該 12 個月期間為假期年，以計算他所有僱員有權享有的年假，及如僱員並未曾根據連續性合約在假期年的整段期間受僱 ——

(a)

僱主須根據僱員開始受僱當日與假期年終結之間的公曆日日數，除以 365，以按比例基準計算該僱員有權享有的年假，因該計算而產生的一日的部分，須算為一整日的假期；及

(b)

僱員可選擇 ——

(i)

在諮詢僱主後，放(a)段所提述的按比例有權享有的年假；或

(ii)

將該年假轉入下一年，與下一整年的假期年有權享有的年假合併。

(4)

凡僱員在僱主開始採用 12 個月期間以根據本條計算他所有僱員的年假之日已經受僱 ——

(a)

該僱員有權享有的年假，根據他開始受僱之日(或該日的周年日，視屬何情況而定)與僱主開始根據本條採用 12 個月期間之日的前 1 日之間的公曆日日數，除以 365，按比例基準計算，因該計算而產生的 1 日的部分，須算為一整日的假期；及

(b)

僱員可選擇 ——

(i)

在諮詢僱主後，放(a)段所提述的按比例有權享有的年假；或

(ii)

將該年假轉入下一年，與按照本條計算的第一個完整假期年的有權享有的年假合併。

(5)

凡第 41F 條適用於已根據本條作出決定的僱主 ——

(a)

則所給予的年假，是關乎緊接停業的期間之前的假期年的；及

(b)

第 41F(3)至(6)條不適用於有權享有的年假的計算。

(由 1993 年第 61 號第 7 條增補)

41B.

年假薪酬的支付

凡僱員獲給予任何一段期間的年假，僱主最遲須於該段期間後的第一個發薪日付給該僱員該段期間的年假薪酬。

41C.

年假薪酬額

(1)

就第(2)、(3)及(4)款而言，

工資

(

wages

)包括僱主就一個以下日子支付的款項 ——

(a)

僱員放取的產假、侍產假、休息日、病假日、假日或年假；

(由 2014 年第 21 號第 13 條修訂)

(b)

僱員在僱主同意下放取的假期；

(c)

僱員不獲僱主提供工作的正常工作日；

(d)

僱員因暫時喪失工作能力而缺勤的日子，而根據《僱員補償條例》(第282章)第10條僱員是會就該日子獲付補償的。

(2)

每日年假薪酬額為一筆相等於僱員在以下期間內所賺取的工資的每日平均款額的款項 ——

(a)

在緊接年假、年假首天或僱傭合約終止日期(視乎何者適用而定)之前的12個月期間；或

(b)

如僱員在緊接年假、年假首天或該合約終止日期(視乎何者適用而定)之前受僱於有關僱主一段短於12個月的期間，則該段較短的期間。

(3)

在計算僱員在該12個月或較短的期間內所賺取的工資的每日平均款額時 ——

(a)

僱員在當中由於 ——

(i)

放取任何產假、侍產假、休息日、病假日、假日或年假；

(由2014年第21號第13條修訂)

(ii)

在僱主同意下放取任何假期；

(iii)

在任何正常工作日不獲其僱主提供工作；或

(iv)

暫時喪失工作能力以致缺勤，而就此僱員根據《僱員補償條例》(第282章)第10條會獲付補償，

因而未獲付給工資或全部工資的期間；以及

(b)

就(a)段提述的期間付給僱員的任何工資，

均不計算在內。

(4)

為免生疑問，如僱員就第(1)款指明的某個日子獲付給的工資的數額，僅是僱員在正常工作日所賺取的數額的一個分數，則該工資以及該日子須按照第(3)款不予計算在內。

(5)

儘管有第(2)款的規定，如因任何理由以該款規定的方式計算某僱員所賺取的工資的每日平均款額並不切實可行，則可參考受僱於同一僱主從事同樣工作的人在緊接該僱員的年假、年假首天或僱傭合約終止日期(視乎何者適用而定)之前的 12 個月期間內所賺取的工資或(如無上述的人)受僱於同一地區的同一行業或職業從事同樣工作的人在緊接該僱員的年假、年假首天或僱傭合約終止日期(視乎何者適用而定)之前的 12 個月期間內所賺取的工資計算該款額。

(6)

如依據僱傭合約或任何其他協議的條款或因任何理由，某僱員已就他所放取的年假獲僱主支付一筆款項，則須從須就該年假付給該僱員的年假薪酬中扣除該筆款項。

(由 2007 年第 7 號第 14 條代替)

41D.

僱傭停止時年假薪酬的支付

(1)

凡 ——

(a)

僱員停止受僱；及

(b)

到期獲給予年假，

則以前僱用他的人，須在切實可行範圍內盡快，但在任何情況下不得遲於僱傭停止後 7 天，向他付給年假補償金，款額相等於假若該僱員緊接僱傭停止後即獲給予應享假期時本應收取的年假薪酬。

(2)

凡 ——

(a)

僱員停止受僱；

(b)

該僱員並非在其假期年屆滿時停止受僱；

(c)

其僱傭合約並非根據第 9 條而是因任何理由(包括辭職)而告終止或遭終止；及

(d)

於適用日後最少 3 個月才終止合約,

則以前僱用他的人，須在切實可行範圍內盡快，但在任何情況下不得遲於合約終止後 7 天，除向他付給根據第(1)款到期支付的款項外，另付給一筆款項，其款額在假定假期薪酬中所佔比率，與最終僱傭期的日數於 365 天中所佔比率相同。

(由 1990 年第 53 號第 3 條代替)

41E.

以薪酬代替假期的限制

(1)

除第 41AA(8)(a)及 41D 條及第(2)款另有規定外，凡僱員有權享有年假,其僱主不得向其付給報酬，作為代替僱員放全部或部分年假。

(2)

凡僱員就某一假期年有權享有超過 10 天年假，他可以不放部分年假而工作，但該工作日數不得多於該年假超出 10 天之數，且如僱員同意，僱員就任何該等日子須獲付給的款額不得少於以下合計總數 ——

(a)

他就該日的工作期所應收取的工資；及

(b)

假若他於該日獲給予假期本應收取的年假薪酬。

(由 1990 年第 53 號第 3 條代替)

41EA.

禁止將某些條文列入僱傭合約的規定

任何人不得將任何看來對第 41E(2)條條文適用於僱員方面有任何影響的條款或條件，列入僱傭合約，而任何該等條款或條件，如列入僱傭合約,均屬無效。

(由 1990 年第 53 號第 3 條增補)

41F.

年假歇業

(1)

僱主如為給予其任何僱員年假而擬停業或停止部分業務，須於一個月前將其意向以書面通知所有因而須在停業期間放年假或以其他方式停止工作的僱員。

(2)

如僱主於停業期開始前不遲於一個月，在僱傭地點顯眼處展示停業通告，載明所有因此而須放年假或以其他方式停止工作的僱員姓名，或以能清楚辨別該等僱員的描述或其他細節代替姓名，則第(1)款的條文須當作已獲遵從。

(3)

任何人如在因第(1)款所指明目的而停業或停止部分業務的期間開始時已成為僱員，而該人若非因該次停業則無權獲得該段期間內任何一天的年假薪酬者，則就始於適用日而止於停業首天之前一天的期間，須有權享有按照第(4)款計算的年假。

(由 1990 年第 53 號第 4 條修訂)

(4)

僱員根據第(3)款有權享有的年假日數，須釐定如下 ——

(a)

須採用以下程式計算

$$A \times \frac{}{365} B$$

而——

A即始於有關日期而止於停業首天之前一天並引起享有年假權利的期間的日數；及

B即假若有關業務並無停業(或部分停業)，又假若僱員根據連續性合約由有關日期起計受僱 12 個月，該僱員根據本條例本應有權享有的年假；

(b)

凡所得之數並非整數，不足 1 天之數作 1 天計算；及

(c)

(i)

如所得之數，或於適當情況下將不足 1 天之數作 1 天計算後所得之數(該所得之數於本條內稱為***計算所得日數***)相等於或少於有關停業期內日數，該等日子的任何一日，除第(3)款的規定外，並不屬僱員有權享有年假的日子(該等日子在本條內稱為***有關停業日子***)，則年假日數相等於有關停業日子的數目；或

(ii)

如計算所得日數超逾有關停業日子的數目，則年假日數相等於計算所得日數。

(由 1990 年第 53 號第 4 條增補)

(5)

凡僱員根據第(3)款有權享有年假，而該等年假超過有關停業日子，除非僱員與其僱主另有協議，否則僱主須在有關停業最後一天的下一個工作日起計的一段不中斷期間，給予剩餘年假而由僱員放假，或如剩餘年假僅得一天，則該一天須在該工作日給予而由僱員在該日放假。

(由 1990 年第 53 號第 4 條增補)

(6)

為免生疑問，特此聲明：就本條例而言，凡僱員根據第(3)款有權享有年假，不得僅以有享有年假權利為理由將任何期間視為一個假期年。

(由 1990 年第 53 號第 4 條增補)

(7)

在本條內，

有關日期

(

the relevant day

)就僱員而言 ——

(a)

如僱員先前根據第(3)款在緊接前一段 12 個月期間內有權享有任何年假，指引起享有年假權利的停業的首天，或如僱員在該 12 個月期間內有權享有年假多過一次，則指較近或最近一次(視乎何者適用而定)停業的首天；或

(b)

在其他情況下 ——

(i)

指僱員最後一個(或唯一)假期年終結後的翌日；或

(ii)

如無該假期年，指僱員僱傭開始之日。

(由 1990 年第 53 號第 4 條增補)

41G.

僱主備存年假紀錄的規定

僱主須備存一份載有以下資料的紀錄 ——

(a)

(i)

每名僱員僱傭的開始及終止日期；

(ii)

每名僱員所放每段年假期間的開始及終止日期；及

(iii)

僱主為給予其任何僱員年假而停業或停止部分業務的每段期間的開始及終止日期；及

(b)

每名僱員收取的全部年假薪酬。

第 IX 部

有關疾病津貼、有薪假日及有薪年假的附帶條文

(第 IX 部由 1973 年第 39 號第 5 條增補。格式變更——2015 年第 3 號編輯修訂紀錄)

(由 1977 年第 53 號第 4 條修訂)

42.

(由 2007 年第 7 號第 15 條廢除)

43.

在破產等情況下假日薪酬等的支付

就《破產條例》(第 6 章)第 38 條及《公司(清盤及雜項條文)條例》(第 32 章)第 265 條而言，凡僱員有權獲得的任何假日薪酬、年假薪酬、年終酬金或部分年終酬金、產假薪酬、侍產假薪酬或疾病津貼，不論該僱員何

時享有該權利，須當作是上述第 38 條或第 265 條或《公司(清盤及雜項條文)條例》(第 32 章)第 79 條(視屬何情況而定)所訂明的有關期間內所提供服務的工資。

(由 1977 年第 53 號第 6 條修訂；由 1981 年第 22 號第 10 條修訂；由 1984 年第 48 號第 21 條修訂；由 2012 年第 28 號第 912 及 920 條修訂；由 2014 年第 21 號第 14 條修訂)

第 IXA 部

支付次承判商及指定次承判商僱員工資的法律責任

(第 IXA 部由 1977 年第 54 號第 2 條增補。格式變更——2017 年第 3 號編輯修訂紀錄)

釋義及適用範圍

43A.

釋義

(1)

在本部中，除文意另有所指外 ——

工作
(
work
)指 ——

(a)

建築工程；及

(b)

為建築工程或為與建築工程有關事宜而提供體力勞工；

主要指定次承判商
(
main nominated sub-contractor
)指直接與總承判商訂立合約(不論是明訂或隱含的)以進行該總承判商已立約進行的全部或部分工作的指定次承判商；

次承判商
(
sub-contractor
)指以下任何人士，但不包括指定次承判商 ——

(a)

任何與總承判商訂立合約(不論是明訂或隱含的)以進行該總承判商已立約進行的全部或部分工作的人；及

(b)

任何訂立合約(不論是明訂或隱含的)以進行(a)段所指的次承判商已立約進行的全部或部分工作的其他人；

建築工程

(

building works

)指以下各項的全部或部分的建造、地盤平整、重建、維修(包括重修及外部清潔)、修葺、改動或拆卸，以及任何與此等建築工程有關的安裝工程 ——

(a)

任何建築物、船塢、碼頭、橋樑、高架道或其他構築物；或

(b)

任何海港或港口工程、填海工程、道路、隧道、下水道、排水渠、井或水務設施；

指定次承判商

(

nominated sub-contractor

)指 ——

(a)

由物業擁有人或佔用人，或該擁有人或佔用人的代理人或核准建築師、測量師或土木、城市或結構工程師指定的下列人士 ——

(i)

與總承判商訂立合約(不論是明訂或隱含的)以進行該總承判商已立約進行的全部或部分工作的人；或

(ii)

訂立合約(不論是明訂或隱含的)以進行第(i)節所提述的人已立約進行的全部或部分工作的人；及

(b)

凡其後訂立合約(不論是明訂或隱含的)以進行本定義(a)段所指的指定次承判商所同意進行的全部或部分工作的人；

總承判商
（
principal contractor
）指直接與物業擁有人或佔用人，或與該擁有人或佔用人的代理人或核准建築師、測量師或土木、城市或結構工程師訂立合約，以便為該擁有人或佔用人進行任何工作的人。

（編輯修訂——2017 年第 3 號編輯修訂紀錄）

（2）

就本部而言 ——

（a）

一名次承判商如將已立約進行的全部或部分工作轉判給另一名次承判商，則他便是該另一名次承判商的前判次承判商，不論該工作是否由該另一名次承判商進行，或由該另一名次承判商再轉判給他人；

（b）

一名指定次承判商如將已立約進行的全部或部分工作轉判給另一名指定次承判商，則他便是該另一名指定次承判商的前判指定次承判商，不論該工作是否由該另一名指定次承判商進行，或由該另一名指定次承判商再轉判給他人。

43B.

適用範圍

本部不適用於《1977 年僱傭(修訂)(第 4 號)條例》#(1977 年第 54 號)生效日期*前，由總承判商、指定次承判商或次承判商所訂立的合約下的工作的工資。

編輯附註：

*生效日期：1977 年 11 月 1 日。

“《1977 年僱傭(修訂)(第 4 號)條例》”乃“Employment (Amendment) (No. 4) Ordinance 1977”之譯名。

次承判商僱員的工資

43C.

總承判商與前判次承判商支付次承判商僱員工資的法律責任

（1）

在符合本部的規定下，如有任何工資到期支付給次承判商所僱用以從事已由其立約進行的工作的僱員，而該工資未於第 23、24 或 25 條(視屬何情況而定)所指明的期間內付給，則該工資須由以下人士付給該僱員 ——

(a)

如該次承判商已與總承判商訂立合約，由總承判商付給；及

(b)

如該次承判商已與前判次承判商訂立合約，由總承判商及每名前判次承判商共同及各別付給。

(2)

根據第(1)款總承判商承擔的法律責任，以及總承判商與一名或多名前判次承判商共同及各別承擔的法律責任，僅限於 ——

(a)

僱員的工資，而該僱員的僱傭完全是與總承判商已立約進行的工作有關，且其僱傭地點完全是在建築工程所在地盤內；及

(b)

該僱員到期應得的 2 個月工資而無須根據本條例扣除任何款項，而此 2 個月須為該僱員到期應得工資的該段期間的首 2 個月。

(3)

除第(4)款另有規定外，根據第(1)款須付工資，須由總承判商或前判次承判商(視屬何情況而定)於收到根據第 43D 條給予的通知書或該通知書當作已送達後的 30 天內付給。

(4)

凡有關根據第(1)款須付工資的任何申索已向小額薪酬索償仲裁處或勞資審裁處提出，且有判決或命令，判令僱員得直，則該等工資須於小額薪酬索償仲裁處或勞資審裁處指示的時間內付給；如未有作出任何指示，則須於作出判決或命令後不遲於 30 天付給。

(由 1994 年第 61 號第 53 條修訂)

43D.

僱員向總承判商發出通知的規定

(1)

凡次承判商所僱用的僱員於第 23、24 或 25 條(視屬何情況而定)所指明的期間內未獲僱主付給工資，須於工資到期支付後 60 天內(或處長所批准

不超過 90 天的額外期間內)，向總承判商送達通知書，述明以下各項資料 ——

(由 1984 年第 48 號第 22 條修訂)

(a)

僱員姓名及地址；

(b)

僱主姓名及地址；

(c)

僱員僱傭地點的地址；

(d)

與到期支付的工資有關的工作詳情；及

(e)

到期支付的工資額及所涉及的期間。

(2)

總承判商如接獲次承判商的僱員根據第(1)款所發通知書，須於收到通知書後 14 天內，將該通知書副本，分別送達他所知悉該次承判商的每名前判次承判商（如有的話）。

(3)

如次承判商的僱員未有根據第(1)款將通知書送達總承判商，則總承判商及前判次承判商(如有的話)均無須根據第 43C 條付給該僱員工資。

(4)

任何總承判商如無合理辯解而不遵從第(2)款的規定，即屬犯罪，一經定罪，可處第 5 級罰款。

(由 1988 年第 24 號第 2 條修訂；由 1995 年第 103 號第 14 及 26 條修訂)

43E.

僱主應僱員要求提供資料的規定

(1)

凡僱主身為次承判商，於第 23、24 或 25 條(視屬何情況而定)所指明的期間內，未有向其所僱用以從事其已立約進行的工作的僱員支付到期支付的工資，須於接獲該僱員書面要求 7 天內，將總承判商及每名前判次承判商的姓名、地址提供給該僱員，並於該 7 天期限內，將該份書面要求的副本，分送總承判商及每名前判次承判商。

(2)

任何僱主如無合理辯解而不遵從第(1)款的規定，即屬犯罪，一經定罪，可處第 5 級罰款。

（由 1988 年第 24 號第 2 條修訂；由 1995 年第 103 號第 15 及 26 條修訂）

43F.

總承判商或前判次承判商對已付工資的追討

(1)

如總承判商或前判次承判商根據第 43C 條付給僱員工資，則該如此支付的工資即為該僱員的僱主欠下該總承判商或前判次承判商(視屬何情況而定)的債項。

(2)

總承判商或前判次承判商如根據第 43C 條付給僱員工資，可按以下方式追討 ——

(a)

要求該僱員所事僱主的每名前判次承判商，或總承判商及其他每名前判次承判商(視屬何情況而定)分擔該等工資；或

(b)

從到期付給或可能到期付給任何次承判商的款項中扣除，以抵銷已付款項 ——

(i)

而該次承判商乃獲轉判其立約進行的全部或部分工作，而該工作是該僱員受僱從事者，且

(ii)

該款項乃為所轉判的工作而付給者。

(3)

就本條而言 ——

(a)

由總承判商或前判次承判商根據第(2)(a)款以分擔方式支付的款額，或

(b)

由總承判商或前判次承判商根據第(2)(b)款從他到期支付的款項中以抵銷方式扣除的款額，

須當作由以分擔方式支付該款額的總承判商或前判次承判商，或由以抵銷方式被扣除部分到期獲付的款項的前判次承判商，根據第 43C 條付給僱員的工資。

指定次承判商僱員的工資

43G.

前判指定次承判商支付指定次承判商僱員工資的法律責任

(1)

在符合本部的規定下，如有任何工資到期支付給指定次承判商所僱用以從事已由其立約進行的工作的僱員，而該工資未於第 23、24 或 25 條(視屬何情況而定)所指明的期間內付給，則該工資須由僱用該僱員的指定次承判商的每名前判指定次承判商共同及各別付給該僱員。

(由 1996 年第 139 號法律公告修訂)

(2)

根據第(1)款一名或多名前判指定次承判商共同及各別承擔的法律責任，僅限於 ——

(a)

僱員的工資，而該僱員的僱傭完全是與主要指定次承判商已立約進行的工作有關，不論僱傭地點是否在建築工程所在地盤內；及

(b)

該僱員到期應得的 2 個月工資而無須根據本條例扣除任何款項，而此 2 個月須為該僱員到期應得工資的該段期間的首 2 個月。

(3)

除第(4)款另有規定外，根據第(1)款須付工資，須由前判指定次承判商於收到根據第 43H 條給予的通知書或該通知書當作已送達後的 30 天內付給。

(4)

凡有關根據第(1)款須付工資的任何申索已向小額薪酬索償仲裁處或勞資審裁處提出，且有判決或命令，判令僱員得直，則該等工資須於小額薪酬索償仲裁處或勞資審裁處指示的時間內付給；如未有作出任何指示，則須於作出判決或命令後不遲於 30 天付給。

(由 1994 年第 61 號第 54 條修訂)

43H.

僱員向主要指定次承判商發出通知的規定

(1)

凡指定次承判商所僱用的僱員於第 23、24 或 25 條(視屬何情況而定)所指明的期間內未獲僱主付給工資，須於工資到期支付後 60 天內(或處長所批准不超過 90 天的額外期間內)，向主要指定次承判商送達通知書，述明第 43D(1)條所指明的各項詳情。

(由 1984 年第 48 號第 23 條修訂)

(2)

主要指定次承判商如接獲指定次承判商的僱員根據第(1)款所發通知書，須於收到通知書後 14 天內，將該通知書副本，分別送達他所知悉該指定次承判商的每名前判指定次承判商(如有的話)。

(3)

如指定次承判商的僱員未有根據第(1)款將通知書送達主要指定次承判商，則前判指定次承判商無須根據第 43G 條付給該僱員任何工資。

(4)

任何主要指定次承判商如無合理辯解而不遵從第(2)款的規定，即屬犯罪，一經定罪，可處第 5 級罰款。

(由 1988 年第 24 號第 2 條修訂；由 1995 年第 103 號第 16 及 26 條修訂)

43I.

僱主應僱員要求提供資料的規定

(1)

凡僱主身為指定次承判商，於第 23、24 或 25 條(視屬何情況而定)所指明的期間內，未有向其所僱用以從事其已立約進行的工作的僱員支付到期支付的工資，須於接獲該僱員書面要求 7 天內，將主要指定次承判商及每名前判指定次承判商的姓名、地址提供給該僱員，並於該 7 天期限內，將該份書面要求的副本，分送主要指定次承判商及每名前判指定次承判商。

(2)

任何僱主如無合理辯解而不遵從第(1)款的規定，即屬犯罪，一經定罪，可處第 5 級罰款。

(由 1988 年第 24 號第 2 條修訂；由 1995 年第 103 號第 17 及 26 條修訂)

43J.

前判指定次承判商對已付工資的追討

(1)

如前判指定次承判商根據第 43G 條付給僱員工資，則該如此支付的工資即為該僱員的僱主欠下該前判指定次承判商的債項。

(2)

前判指定次承判商如根據第 43G 條付給僱員工資，可按以下其中一種方式追討 ——

(a)

要求該僱員所事僱主的其他每名前判指定次承判商分擔該等工資；或

(b)

從到期付給或可能到期付給任何指定次承判商的款項中扣除，以抵銷已付款項 ——

(i)

而該指定次承判商乃獲轉判其立約進行的全部或部分工作，而該工作是該僱員受僱從事者；且

(ii)

該款項乃為所轉判的工作而付給者。

(3)

就本條而言 ——

(a)

由前判指定次承判商根據第(2)(a)款以分擔方式支付的款額，或

(b)

由前判指定次承判商根據第(2)(b)款從他到期支付的款項中以抵銷方式扣除的款額，

須當作由前判指定次承判商(即以分擔方式支付該款額，或以抵銷方式被扣除部分到期獲付的款項的前判指定次承判商)根據第 43G 條付給僱員的工資。

一般條文

43K.

由總承判商、前判次承判商或前判指定次承判商支付工資後僱主的法律責任即告終止的規定

凡由總承判商或前判次承判商根據第 43C 條付給僱員工資，或前判指定次承判商根據第 43G 條付給僱員工資，則除第 43F(1)及 43J(1)條另有規定外，僱主的法律責任即告終止。

43L.

通知書的送達

(1)

根據第 43D 或 43H 條分別送達總承判商或主要指定次承判商的通知書，或根據第 43E 或 43I 條送達僱主的要求，均可按以下方式送達 ——

(a)

面交上述人士；

(b)

留在上述人士的通常地址、最後為人所知住址或營業地址；或

(c)

以掛號郵遞方式寄往上述人士(b)段所提述的任何地址。

(2)

根據第(1)(b)款送達的通知書或要求，須當作在留於該處所之日送達。

43M.

僱員向僱主追討工資的權利不受影響的規定

本部並不損害僱員直接向僱主追討其拖欠僱員工資的權利。

第 IXB 部

僱主沒有支付任何根據勞資審裁處的裁斷或小額薪酬索償仲裁處的裁定須支付的款項的罪行

(第 IXB 部由 2010 年第 9 號第 4 條增補。格式變更——2015 年第 3 號編輯修訂紀錄)

43N.

第 IXB 部的釋義

(1)

在本部中 ——

主任

(

registrar

)就審裁處而言，指勞資審裁處的司法常務主任或小額薪酬索償仲裁處的案務主任(視屬何情況而定)；

判令

(
award
)指(就勞資審裁處而言)裁斷或(就小額薪酬索償仲裁處而言)裁定，並包括命令；

指明權利

(
specified entitlement
)指 ——

(a)
根據第 23、24 或 25 條須支付的任何工資或任何其他款項，或根據第 25A 條須就該等工資或款項支付的利息；

(b)
根據第 IIA 部須支付的任何年終酬金；

(c)
根據第 III 部須支付的任何產假薪酬或款項；

(ca)
根據第 IIIA 部須支付的任何侍產假薪酬；
(由 2014 年第 21 號第 15 條增補)

(d)
根據第 VA 部須支付的任何遣散費；

(e)
根據第 VB 部須支付的任何長期服務金；

(f)
根據第 VII 部須支付的任何疾病津貼或款項；

(g)
根據第 VIII 部須支付的任何假日薪酬；

(h)
根據第 VIIIA 部須支付的任何年假薪酬；

(i)
就僱主根據本條例須給予僱員但沒有給予的休息日、產假、侍產假、假日或年假而須支付的任何款項，但以該款項未被(a)、(b)、(c)、(ca)、(d)、(e)、(f)、(g)或(h)段所涵蓋的範圍為限；
(由 2014 年第 21 號第 15 條修訂)

(j)

根據第 32O 條須支付的任何終止僱傭金，但以下述範圍為限 ——

(i)

該等終止僱傭金屬(a)、(b)、(c)、(ca)、(d)、(e)、(f)、(g)、(h)或(i)段提述的權利，而該等權利是僱員在其僱傭合約終止時有權享有的，或是僱員因其僱傭合約條款的不合理更改而憑藉第 32O(5)條有權享有的；或

(由 2014 年第 21 號第 15 條修訂)

(ii)

該等終止僱傭金是憑藉第 32M(2)條判給的；或

(k)

根據第 32P 條須支付的任何補償；

審裁處

(

tribunal

)指勞資審裁處或小額薪酬索償仲裁處。

(2)

在本部中，凡提述審裁處的判令，即包括 ——

(a)

根據《勞資審裁處條例》(第 25 章)第 15(9)條被視為勞資審裁處的裁斷的和解書；及

(b)

根據《小額薪酬索償仲裁處條例》(第 453 章)第 14(4)條被視為小額薪酬索償仲裁處的裁定的和解書。

(3)

在本部中，凡提述判令的日期，就第(2)款提述的和解書而言，即指 ——

(a)

根據《勞資審裁處條例》(第 25 章)第 15(8)條向勞資審裁處提交和解書的日期；或

(b)

根據《小額薪酬索償仲裁處條例》(第 453 章)第 14(3)條向小額薪酬索償仲裁處的案務主任提交和解書的日期。

43O.

適用範圍

(1)

本部適用於在生效日期當日或之後作出的審裁處的判令。

(2)

在本條中，*

生效日期

（

commencement date

）指《2010 年僱傭(修訂)條例》(2010 年第 9 號)開始實施的日期。

編輯附註:

* 生效日期：2010 年 10 月 29 日。

43P.

僱主沒有支付任何根據審裁處的判令須支付的款項的罪行

(1)

如——

(a)

某審裁處的判令(全部或部分)規定某僱主就任何指明權利作出付款；而

(b)

(i)

該僱主故意及無合理辯解而沒有在該判令的日期後 14 天內，支付任何根據該判令須支付的款項(第(ii)節適用的款項除外)；或

(ii)

按該判令的條款，任何根據該判令須支付的款項須在該判令的日期以外的日期支付，但該僱主故意及無合理辯解而沒有在按該等條款須支付該筆款項的日期後 14 天內，支付該筆款項，

該僱主即屬犯罪，一經定罪，可處罰款$350,000 及監禁 3 年。

(2)

在第(1)(b)(i)或(ii)款中，凡提述任何根據某判令須支付的款項——

(a)

即包括根據該判令須支付的款項的任何部分；及

(b)

如屬以分期方式支付的款項，則包括任何一期付款或某一期付款的部分。

(3)

就第(1)款而言，如——

(a)

某審裁處的判令規定支付一筆款項，但沒有顯示該筆款項是否包括任何指明權利；及

(b)

該判令所關乎的申索(全部或部分)由任何指明權利組成，

則除非有相反證據，否則該判令須視為規定就指明權利作出付款。

43Q.

董事、合夥人等就第 43P 條所訂罪行的法律責任

(1)

凡某法團犯了第 43P 條所訂罪行，且經證明該罪行是在該法團的任何董事、經理、秘書或其他類似的人員的同意或縱容下犯的，或可歸因於任何該等人士本身的疏忽的，則該董事、經理、秘書或其他類似的人員即屬犯了相同罪行。

(2)

凡某商號的某合夥人犯了第 43P 條所訂罪行，且經證明該罪行是在該商號的任何其他合夥人或任何其他涉及該商號管理的人的同意或縱容下犯的，或可歸因於任何該等人士本身的疏忽的，則該其他合夥人或該其他涉及該商號管理的人即屬犯了相同罪行。

(3)

如某法團犯了第 43P 條所訂罪行，且經證明在犯該罪行時，該法團的任何董事、經理、秘書或其他類似的人員 ——

(a)

涉及該法團管理；或

(b)

知道或應該知道該罪行所涉及的審裁處的判令，已針對該法團作出，

則須推定該罪行是在該董事、經理、秘書或其他類似的人員的同意或縱容下犯的，或可歸因於該等人士本身的疏忽的。

(4)

如某商號的某合夥人犯了第 43P 條所訂罪行，且經證明在犯該罪行時 ——

(a)

該商號的任何其他合夥人涉及該商號管理，則須推定該罪行是在該其他合夥人的同意或縱容下犯的，或可歸因於該其他合夥人本身的疏忽的；或

(b)

該商號的任何其他合夥人或任何其他涉及該商號管理的人知道或應該知道該罪行所涉及的審裁處的判令，已針對該商號作出，則須推定該罪行是在該其他合夥人或該其他涉及該商號管理的人的同意或縱容下犯的，或可歸因於該等人士本身的疏忽的。

(5)

憑藉第(3)或(4)款而被控犯第 43P 條所訂罪行的人，在以下情況下即屬推翻該款所訂的推定 ——

(a)

有足夠證據帶出以下的爭論點：該罪行並非在該人的同意或縱容下犯的，且並非可歸因於該人的疏忽的；及

(b)

控方沒有提出足以排除合理疑點的相反證明。

43R.

在為第 43P 條所訂罪行而提起的法律程序中某些事宜的證明

(1)

就為第 43P 條所訂罪行而提起的法律程序而言，一份文件(***首述文件***)如看來是指明文件的副本，並且看來是由審裁處的主任(或其代表)或司法常務官(或其代表)核證為該指明文件的真確副本，則首述文件一經在法院席前交出，即須接納為證據而無需再加證明，而除非有相反證據，否則 ——

(a)

該法院須推定 ——

(i)

首述文件是由審裁處的主任(或其代表)或司法常務官(或其代表)核證；及

(ii)

首述文件是該指明文件的真確副本；

(b)

如首述文件看來是第(2)(a)款提述的、並且是由審裁處或法院的人員擬備的指明文件的副本，首述文件即為其內所載的一切事宜的證據；及

(c)

如首述文件看來是第(2)(b)款提述的、並且是由審裁處或法院的人員擬備的指明文件的副本，首述文件即為第(4)或(5)款指明的事實的證據。

(2)

在第(1)款中,

指明文件

(

specified document

)指 ——

(a)

向審裁處提交的申索，或由審裁處作出的判令，或關乎在審裁處或法院席前進行的法律程序的任何其他文件；或

(b)

任何攸關第(4)或(5)款指明的任何事實的文件。

(3)

就為第 43P 條所訂罪行而提起的法律程序而言，一份證明書如看來是由審裁處的主任(或其代表)或司法常務官(或其代表)發出，並且述明第(4)或(5)款指明的任何事實，則該證明書一經在法院席前交出，即須接納為證據而無需再加證明，而除非有相反證據，否則 ——

(a)

該法院須推定，該證明書是由審裁處的主任(或其代表)或司法常務官(或其代表)發出；及

(b)

該證明書即為其內所述明的事實的證據。

(4)

為施行第(3)款而就看來是由審裁處的主任(或其代表)發出的證明書指明的事實如下 ——

(a)

是否有人向該審裁處支付任何款項，以全部或部分履行該審裁處的判令，及(如有支付款項)付款的詳情，包括付款日期、款額及(如該判令惠及 2 名或多於 2 名申索人)款額是付予哪名申索人的；

(b)

是否有在任何尋求撤銷或覆核該審裁處的判令的法律程序中，作出決定，及(如有作出決定)該決定的詳情；

(c)

是否有任何尋求撤銷或覆核該審裁處的判令的法律程序待決，及(如有該法律程序待決)該法律程序的詳情；

(d)
在導致該審裁處作出該審裁處的判令的聆訊中，或在該判令所關乎的申索的任何聆訊中，某人是否有出席；及

(e)
是否有任何關乎在該審裁處席前進行的法律程序的文件送達任何人，及(如有該文件送達)送達的詳情，包括送達的方式及時間，以及送達地址。

(5)
為施行第(3)款而就看來是由司法常務官(或其代表)發出的證明書指明的事實如下 ——

(a)
(如有針對某審裁處的判令的上訴)是否有在有關上訴中，作出決定，及(如有作出決定)該決定的詳情；及

(b)
是否有針對某審裁處的判令的上訴待決，及(如有該上訴待決)該上訴的詳情。

(6)
在本條中，
司法常務官
(
registrar of a court
)指 ——

(a)
高等法院司法常務官；或

(b)
終審法院司法常務官。

(7)
在第(1)及(3)款中，凡提述文件或證明書在法院席前交出，該法院即包括裁判官。

43S.
就第 43P 條所訂罪行提出檢控

(1)
如無處長書面同意，不得對第 43P 條所訂罪行展開檢控。

(2)

處長在根據第(1)款同意提出檢控前，須先聆聽被指稱犯罪的人的陳詞，或給予該人陳詞機會。

(3)

在符合第(1)款的規定下，對第 43P 條所訂罪行的檢控，可用處長的名義提出，並可由獲處長就此以書面授權的任何勞工處人員展開及進行。

(4)

本條並不減損律政司司長對刑事罪行提出檢控的權力。

第 X 部

有關服務條件的資料

(由 1984 年第 48 號第 24 條修訂)

(格式變更——2015 年第 3 號編輯修訂紀錄)

44.

向行將就職僱員提供資料的規定

(1)

每一個人就職之前，其僱主須以能令該人明瞭的方法，向他詳細告知他將會以下述服務條件受僱 ——

(a)

工資及工資期；

(b)

如第 IIA 部對該人適用，則告知其年終酬金或部分年終酬金及酬金期；及

(c)

終止擬訂立的僱傭合約所需通知期。

(由 1984 年第 48 號第 25 條代替)

(2)

凡僱傭合約並非書面合約，而僱主在該僱傭開始前收到該人的書面要求時，須隨即向他送交一份載有上述條件的通知書。

(由 1990 年第 41 號第 19 條修訂)

(3)

凡僱傭合約為書面合約，僱主須在該合約簽署後，或如該合約需經過生效程序，則在該程序完成後，立即向該人提供該合約副本一份。

(由 1990 年第 41 號第 19 條增補)

45.

向僱員提供的資料

(1)

僱主須以能令僱員明瞭的方法，告知僱員以下資料 ——

(a)

凡第 44 條所提述的條件或在任何時候有效的條件有所變更，告知該項變更；

(b)

如工資的詳情可予變更，每次付給僱員工資時，須告知他在有關工資期內的工資的詳情。

(2)

如僱傭合約未經書面修訂，而僱主接獲其僱員書面要求 ——

(由 1990 年第 41 號第 20 條修訂)

(a)

凡要求是有關第(1)(a)款所提述的條件變更，則僱主須隨即向他送交一份載有條件變更的通知書；或

(b)

凡要求是有關第(1)(b)款所提述的詳情，則僱主須在發給有關工資期的工資時，向他送交一份載有該等詳情變更的通知書。

(3)

凡僱傭合約經過任何書面修訂，僱主須在該等修訂見諸文字後，或如該等修訂需經過生效程序，則在該程序完成後，立即向其僱員提供該等書面修訂副本一份。

(由 1990 年第 41 號第 20 條增補)

46.

條件細則及工資詳情

(1)

第 44 及 45 條所提述的條件，須包括有關人士或僱員的工資率、超時工作工資率及任何津貼，不論是按件、按工、按時、按日、按週計算，或以其他方式計算。

(2)

第 45 條所提述的詳情，須包括 ——

(a)

僱員所賺取的款額，包括任何超時工作收入(如有的話)的詳情；及

(b)

從僱員工資扣除款項的詳情及扣除理由。

第 XI 部

紀錄、表格及申報表

(格式變更——2015 年第 3 號編輯修訂紀錄)

47.

由僱主備存紀錄的規定

(1)

凡屬第(2)款指明類別的僱主，均須以指明格式備存有關以下紀錄，以便遵從第 X 部的規定 ——

(a)

其每名僱員的紀錄；或

(b)

其任何類別僱員的紀錄。

(2)

為施行第(1)款，處長可藉憲報公告指明任何類別的僱主。

48.

向處長遞交申報表的規定

(1)

為施行本條例，處長可藉掛號郵遞方式送達通知書，或藉憲報刊登公告，要求任何僱主或任何類別的僱主以該通知書或公告所指示的格式及在指示的時間向處長遞交申報表：

但對於緊接該通知書或公告日期前超過 6 個月的時間或一段期間的資料或詳情，處長不得要求僱主於申報書內呈報。

(2)

僱主如向處長申請上述格式的表格，須獲免費供應。

49.

通知書、紀錄等的格式

(1)

處長可指明為施行本條例所需的同意書、要求書、通知書、證明書、申請表、紀錄或申報表的格式。

(由 1988 年第 52 號第 15 條修訂)

(2)

處長可在憲報刊登其根據第(1)款所指明格式的表格。

49A.

須備存工資及僱傭紀錄的規定

(1)

每名僱主無論何時均須備存及保存一份紀錄，列明每名僱員在過去 12 個月僱傭期內的工資及僱傭歷史。

(由 2007 年第 7 號第 16 條修訂)

(2)

第(1)款所提述的工資紀錄 ——

(a)

須備存於僱主的營業地點或僱員的受僱地點；及

(b)

在僱員停止受僱後仍須備存一段 6 個月期間。

(3)

就第(1)款而言，有關每名僱員的紀錄，如包括有以下詳情在內，即屬完備 ——

(a)

該僱員的姓名及身分證號碼；

(b)

該僱員開始受僱日期；

(c)

該僱員所擔任的職位名稱；

(d)

就每段工資期付給該僱員的工資；

(e)

該僱員的工資期；

(ea)

如該僱員屬《最低工資條例》(第 608 章)所指的僱員，而須就任何工資期支付予該僱員的工資，其款額少於附表 9 指明的款額(或將該款額乘以等同該工資期的長度在該工資期所在的月份中所佔的比率所得之款額，若該工資期橫跨多於一個月，則按該工資期在每一個所涉月份中所佔的日數

計算)，該僱員於該工資期的工作時數的總時數(不足一小時亦須計算在內)；

(由 2010 年第 15 號第 20 條增補)

(f)

(i)

該僱員有權享有的年假、病假、產假、侍產假及假日；及

(ii)

該僱員已放取的年假、病假、產假、侍產假及假日，以及就該段期間獲付給款項的細則；

(由 2014 年第 21 號第 16 條修訂)

(g)

根據第 IIA 部須付的年終酬金款額，以及與該酬金有關的期間；

(h)

終止合約所需通知期；

(i)

終止僱傭日期。

(4)

儘管有第(3)款的規定，第(1)款須視為 ——

(a)

(如因某僱員受《最低工資條例》(第 608 章)第 7(4)條所涵蓋，以致該條例不適用於該僱員)就該僱員而言，亦規定僱主備存某機構發出的顯示以下資料的文件或其副本：有關工作期是在與該機構正向該僱員提供的課程(該課程屬該條例第 2 條中***實習學員***的定義所涵蓋的類別)有關連的情況下，由該機構安排或認可的；及

(b)

(如因某僱員受《最低工資條例》(第 608 章)第 7(5)條所涵蓋，以致該條例不適用於該僱員)就該僱員而言，亦規定僱主備存該僱員根據該條例第 3(b)條提供的法定聲明或其副本，及備存某機構發出的顯示以下資料的文件或其副本：該僱員於有關僱用開始時，正修讀該機構提供的課程(該課程屬該條例第 2 條中***工作經驗學員***的定義所涵蓋的類別)。

(由 2010 年第 15 號第 20 條增補)

(5)

如在《最低工資條例》(第 608 章)第 16 條生效*當日或之後首次於該條例附表 3 第 1 欄指明的每小時工資額，於某日期生效，而某僱員的工資期或其部分是在該日期之前，則第(1)款並不規定僱主就該工資期或該部分，在紀錄內列明屬第(3)(ea)款提述的類別的詳情。

(由 2010 年第 15 號第 20 條增補)

(6)

處長可藉於憲報刊登的公告修訂附表 9。

(由 2010 年第 15 號第 20 條增補)

(7)

為施行第(3)(ea)及(5)款，

工作時數

(

hours worked

)、

工資

(

wages

)及

工資期

(

wage period

)各自具有的涵義與《最低工資條例》(第 608 章)中該等詞語分別具有的涵義相同。

(由 2010 年第 15 號第 20 條增補)

(由 1985 年第 12 號第 29 條增補)

編輯附註：

* 生效日期：2010 年 11 月 12 日。

第 XII 部

職業介紹所

(第 XII 部由 1973 年第 35 號第 2 條代替。格式變更——2017 年第 3 號編輯修訂紀錄)

50.

本部的釋義及適用範圍

(1)

在本部中，除文意另有所指外 ——

有關連人士
（
related person
）——

(a)

就一間公司而言——指該公司的董事、經理、秘書或其他類似的人員；或

(b)

就一個合夥中的合夥人而言，指——

(i)

該合夥中其他合夥人；或

(ii)

其他涉及該合夥的管理的人；

（由 2018 年第 8 號第 3 條增補）

相關人士
（
associate
）就某人而言 ——

(a)

如該人是一間公司，指 ——

(i)

該人的有關連人士；或

(ii)

受僱於該人的個人；

(b)

如該人是一個合夥中的合夥人 ——

(i)

該人的有關連人士；或

(ii)

受僱於該人或該合夥的個人；或

(c)

如屬任何其他情況——受僱於該人的個人；

（由 2018 年第 8 號第 3 條增補）

牌照
(
licence
)指根據第 52 條所發牌照，而
持牌人
(
licensee
)須據此解釋；
豁免證明書
(
certificate of exemption
)指根據第 54 條所發證明書；
職業介紹所
(
employment agency
)指為以下目的經辦業務的人 ——

(a)

代人謀職；或

(b)

向僱主供應別人的勞動力，

而不論經辦該業務的人會否從有關僱主或別人得到任何金錢或其他物質利益。

(由 1990 年第 41 號第 21 條修訂)

(2)

除第(3)款另有規定外，本部適用於任何在香港經營的職業介紹所，不論僱傭是在香港或香港以外地區進行。

(3)

本部不適用於以下職業介紹所 ——

(a)

由女皇政府或香港政府經營或資助者；

(b)

在根據《商船(海員)條例》(第 478 章)發給或視為根據該條例發給的維持船員部的許可證下所經營者；

(由 1995 年第 44 號第 143 條修訂)

(c)

(由 1990 年第 41 號第 21 條廢除)

(d)

(由 1980 年第 10 號第 4 條廢除)

(e)

由僱主專為其本身招募僱員而經營者；

(f)

由招聘僱員為別人工作的承判商或次承判商經營者；

(g)

由報章或其他刊物的東主經營，而職業介紹所的經辦乃屬非牟利性質，及並非該報章或其他刊物出版的主要目的者；

(h)

(i)

屬非牟利性質者；

(ii)

屬完全由學校、書院、大學或其他獲教育局常任秘書長承認的教育機構的擁有人、教職員或學生所維持或管理者；及

(由 2003 年第 3 號第 41 條修訂；由 2007 年第 130 號法律公告修訂)

(iii)

屬專門為了或關乎該學校、書院、大學或教育機構的學生或畢業生的僱傭而經營者；或

(i)

屬已獲發給豁免證明書者，但須受任何對其適用的規例所規限。

51.

有關經辦職業介紹所的禁制

(1)

除非屬以下情況，否則任何人不得經辦、管理或協助管理職業介紹所 ——

(a)

該人是職業介紹所牌照或豁免證明書的持有人；或

(b)

該人是該持有人的相關人士。

(由 2018 年第 8 號第 4 條代替)

(2)

除職業介紹所牌照或豁免證明書所指明的營業地點外，任何人不得於其他地點經辦、管理或協助管理職業介紹所。

(3)

(由 1992 年第 28 號第 2 條廢除)

52.

申請牌照及發牌規定

(1)

處長可向任何按訂明方式申請牌照的人發出經辦職業介紹所的牌照。

(1A)

凡牌照的申請人是一間公司，則該申請須由其董事代表公司提出。

(由 1992 年第 28 號第 3 條增補)

(2)

根據本條發出的牌照須 ——

(a)

以處長決定的格式簽發；及

(由 1992 年第 28 號第 3 條代替)

(b)

指明獲發給牌照的職業介紹所的營業地點。

(由 1992 年第 28 號第 3 條修訂)

(c)

(由 1992 年第 28 號第 3 條廢除)

(2A)

持牌人須安排將其牌照無論何時均展示於其營業地點的顯眼處。

(由 1992 年第 28 號第 3 條增補)

(2B)

凡持牌人在超過一個營業地點經辦職業介紹所，他須指定其中一個營業地點為總辦事處，並須為每一分處領取牌照複本，及安排該等牌照複本無論何時均展示於每一分處的顯眼處。

(由 1992 年第 28 號第 3 條增補)

(2C)

凡持牌人在超過一個地點以不同名稱經辦職業介紹所，該等介紹所須當作為獨立個體，而該持牌人須就所用的每一名稱領取個別牌照。

(由 1992 年第 28 號第 3 條增補)

(3)

(由 1992 年第 28 號第 3 條廢除)

(4)

除第 53 條另有規定外，根據第(1)款發出的牌照，有效期由發牌當日起計 12 個月。

(5)

處長可因應按訂明方式提出的申請，將根據第(1)款發出的牌照續期。

53.

拒絕發牌或撤銷牌照的情況

(1)

處長如有合理理由信納有以下情況，可拒絕發牌或續發牌照，亦可將牌照撤銷 ——

(a)

所經辦或擬經辦的職業介紹所名稱 ——

(i)

與別人正在或曾經經營的另一職業介紹所的名稱相同；或

(ii)

與另一職業介紹所的名稱極為相似而相當可能欺騙公眾；

(b)

職業介紹所被用作或相當可能被用作不法或不道德用途；

(由 2018 年第 8 號第 5 條修訂)

(c)

持牌人或擬作為持牌人的人有以下情況 ——

(由 2018 年第 8 號第 5 條修訂)

(i)

是一名未獲解除破產的破產人；

(ii)

於過去 5 年內，曾因以下罪行而被定罪：對兒童、青年或婦女犯了侵害人身罪，或犯了涉及身為三合會會員、欺詐、不誠實行為或勒索的罪行；

(由 2018 年第 8 號第 5 條修訂)

(iii)

就有關其發牌或牌照續期的申請向處長明知而提供虛假或誤導的資料；

(iv)

曾違犯本部的任何條文或根據第 62 條訂立的任何規例；

(由 2018 年第 8 號第 5 條修訂)

(iva)

沒有遵從根據第 62A(1)條發出的《實務守則》；或

(由 2018 年第 8 號第 5 條增補)

(v)

由於任何其他理由並非是經辦職業介紹所的適當人選；

(由 2018 年第 8 號第 5 條修訂)

(d)

(如持牌人或擬作為持牌人的人是一間公司、或一個合夥中的合夥人)該持牌人或該人的有關連人士 ——

(i)

於過去 5 年內，曾因以下罪行而被定罪：對兒童、青年或婦女犯了侵害人身罪，或犯了涉及身為三合會會員、欺詐、不誠實行為或勒索的罪行；

(ii)

曾違犯本部的任何條文或根據第 62 條訂立的任何規例；或

(iii)

沒有遵從根據第 62A(1)條發出的《實務守則》；或

(由 2018 年第 8 號第 5 條增補)

(e)

某名受僱於持牌人或擬作為持牌人的人的個人 ——

(i)

曾違犯本部的任何條文或根據第 62 條訂立的任何規例；或

(ii)

沒有遵從根據第 62A(1)條發出的《實務守則》。

(由 2018 年第 8 號第 5 條增補)

(2)

處長如拒絕發牌或拒絕將牌照續期，或撤銷牌照，須於作出該項拒絕或撤銷後 14 天內，以書面將拒絕或撤銷的理由通知申請人或持牌人。

(3)

任何人如因處長根據第(1)款對其作出的決定而感到受屈，可於根據第(2)款獲得通知後 28 天內向行政上訴委員會提出上訴。

(由 1994 年第 6 號第 35 條代替)

(4)

(由 1994 年第 6 號第 35 條廢除)

(5)

如處長根據第(1)款拒絕將牌照續期，或撤銷牌照，則持牌人須於下述時間向處長交回牌照及其所有副本 ——

(a)

在根據第(2)款獲得通知後 28 天內；或

(b)

如他已根據第(3)款提出上訴，則在撤回上訴或放棄上訴或接獲行政上訴委員會駁回上訴的通知後 14 天內。

(由 1994 年第 6 號第 35 條代替)

54.

處長給予豁免的權力

(1)

除第(2)款另有規定外，處長在接獲按訂明方式提出的申請後，如信納有關的職業介紹所屬非牟利性質，及就公眾利益而言應獲得豁免，則可在他所指明的條件規限下，豁免該職業介紹所使其無須根據第 52 條領取牌照。

(2)

(由 1992 年第 28 號第 4 條廢除)

(3)

處長須向任何根據第(1)款獲得豁免的人士發給豁免證明書。

(4)

根據第(3)款所發豁免證明書須 ——

(a)

以處長決定的格式簽發；

(由 1992 年第 28 號第 4 條代替)

(b)

指明獲發給豁免證明書的職業介紹所的營業地點；及

(c)

指明該豁免證明書所受規限的條件。

55.

豁免的撤回

(1)

處長如信納某一職業介紹所不再屬非牟利性質或就公眾利益而言不應獲得豁免，可隨時將已根據第 54 條給予的豁免撤回。

(2)

在不損害第(1)款的概括性的原則下，處長可撤回豁免所依據的理由，須包括加以必要的變通後的第 53(1)條所載他可拒絕發牌或續牌或撤銷牌照所依據的理由。

(3)

處長凡根據第(1)款撤回給予任何人的豁免，須以書面將撤回豁免的理由通知該人。

(4)

豁免證明書持有人須於接獲根據第(3)款所發處長撤回豁免的通知後 14 天內，向處長交回豁免證明書及其所有副本。

(5)

對於處長撤回給予職業介紹所的豁免的決定，不得根據本部提出上訴。

56.

訂明的紀錄及申報表的保存及提交處長的規定

(1)

持牌人須 ——

(a)

保存以下人士的紀錄 ——

(i)

所有在其職業介紹所登記的職位申請人；及

(ii)

在登記時並非香港居民，但其職業介紹所代他們在香港謀得職業的職位申請人，

該等紀錄須載有該人的姓名、地址、香港身分證號碼(如並非香港居民，其護照號碼及國籍)、所收取費用及佣金、受僱日期及僱主的姓名或名稱與地址；及

(由 1992 年第 28 號第 5 條代替)

(b)

在職業介紹所營業地點備存該等紀錄，以供處長或獲處長就此授權的任何公職人員，於任何合理時間內查閱。

(由 1992 年第 28 號第 5 條修訂)

(2)

持牌人須在訂明的時間內，向處長提交所訂明有關該職業介紹所的申報表。

(3)

持牌人須將第(1)款所提述的紀錄，在職業介紹所每一個會計年度完結後保留一段不少於 12 個月的期間。

(由 1992 年第 28 號第 5 條修訂)

57.

與職業介紹所有關的違禁行為

(1)

職業介紹所持牌人、或職業介紹所持牌人的相關人士、或看來是以此等持牌人或相關人士身分行事的人，不得 ——

(由 2018 年第 8 號第 6 條代替)

(a)

因已代人謀得職業，或有關代人謀取或尋求謀取職業事宜而直接或間接向該人收取 ——

(i)

任何形式的酬勞；或

(ii)

與開支或其他方面有關的任何付款及其他利益（訂明佣金除外）；

(由 1975 年第 87 號第 2 條代替。由 1992 年第 28 號第 6 條修訂)

(b)

與並非該職業介紹所其他持牌人或真正合夥人或股東的其他人，直接或間接分享訂明佣金；或

(由 2018 年第 8 號第 6 條代替)

(c)

直接或間接與任何僱主訂立下述協議(不論是明訂或隱含的)，獲處長書面許可者除外 ——

(i)

該僱主承諾只僱用透過該職業介紹所求職的人；及

(ii)

該職業介紹所同意付給或給予該僱主某種形式的物質利益。

(由 2018 年第 8 號第 6 條修訂)

(2)

在本條中 ——

訂明佣金

(

prescribed commission

)就職業介紹所而言，指該職業介紹所按根據第 62 條訂立的規例所訂明而准予收取的佣金。

(由 2018 年第 8 號第 6 條增補)

58.

對持牌或獲豁免的職業介紹所的營業地點的視察

處長或獲處長就此授權的任何公職人員可 ——

(a)

於任何合理時間，無須手令而進入及視察職業介紹所的營業地點；

(b)

要求交出、查閱、審核或複製與職業介紹所有關的任何紀錄或其他文件；

(由 1992 年第 28 號第 7 條修訂)

(c)

要求任何經辦、管理或協助管理職業介紹所的人提供由他指明與該職業介紹所有關的資料或詳情；及

(d)

向與該介紹所有關連或相聯的任何其他人作出其認為適當的查訊。

59.

調查懷疑發生的罪行

(1)

處長或獲處長就此授權的任何公職人員，或職級不低於督察的任何警務人員有合理理由懷疑在任何處所或地點有本部所訂罪行的證據，可 ——

(a)

於任何合理時間，無須手令而進入及搜查該處所(住宅樓宇除外)；及

(b)

要求交出、檢取、扣留及移走可能是本部所訂罪行證據的任何物品、紀錄或其他文件。

(由 1992 年第 28 號第 7 條修訂)

(2)

裁判官如根據經宣誓而作的告發，信納在任何住宅樓宇內可尋獲本部所訂罪行的證據，則可發出手令，授權處長或獲處長就此授權的任何公職人員，或職級不低於督察的任何警務人員，於任何合理時間進入及搜查該住宅樓宇。

(3)

(由 1988 年第 24 號第 2 條廢除)

60.

罪行

(1)

任何人如違反第 51(2)條的規定，即屬犯罪，一經定罪，可處第 3 級罰款。

(由 1988 年第 24 號第 2 條修訂；由 1992 年第 28 號第 8 條修訂)

(2)

任何人如違反第 53(5)或 55(4)條的規定，即屬犯罪，一經定罪，可處第 3 級罰款。

(由 1988 年第 24 號第 2 條修訂)

(3)

任何持牌人如違反第 52(2A)、(2B)或(2C)或 56(1)、(2)或(3)條的規定，即屬犯罪，一經定罪，可處第 3 級罰款。

(由 1988 年第 24 號第 2 條修訂；由 1992 年第 28 號第 8 條修訂)

(4)

(由 1988 年第 24 號第 2 條廢除)

(5)

任何人如 ——

(a)

就有關其根據第 52(1)或 54(1)條向處長提出的申請，提供明知或理應知道在要項上屬虛假 或誤導的資料；或

(b)

就有關根據第 58 條進行的任何查訊或視察 ——

(i)

當處長或獲處長就此授權的任何公職人員要求交出與職業介紹所有關的任何紀錄或其他文件時，無合理辯解而未有遵從；或

(由 1992 年第 28 號第 7 條修訂)

(ii)

向處長或任何上述公職人員提供明知或理應知道在要項上屬虛假或誤導的資料,

即屬犯罪, 一經定罪, 可處第 5 級罰款。

(由 1988 年第 24 號第 2 條修訂)

(6)

任何人違反第 51(1)條, 即屬犯罪, 一經定罪, 可處罰款$350,000 及監禁 3 年。

(由 2018 年第 8 號第 7 條代替)

(7)

任何人違反第 57(1)(a)條, 即屬犯罪, 一經定罪, 可處罰款$350,000 及監禁 3 年。

(由 2018 年第 8 號第 7 條代替)

(8)

儘管有《裁判官條例》(第 227 章)第 26 條的規定, 就第(6)或(7)款所訂罪行而作出的申訴或提出的告發, 可在罪行發生的日期後 12 個月內作出或提出。

(由 2018 年第 8 號第 7 條增補)

(9)

任何人違反第 57(1)(b)或(c)條, 即屬犯罪, 一經定罪, 可處第 5 級罰款。

(由 2018 年第 8 號第 7 條增補)

(由 1995 年第 103 號第 18 條修訂)

61.

第 52(2A)、(2B) 及(2C)、56、57、58 及 59 條對豁免證明書持有人及獲豁免的職業介紹所的適用範圍

(1)

第 52(2A)、(2B)及(2C)、56、57、58 及 59 條適用於豁免證明書持有人, 方式與適用於持牌人一樣。

(2)

除文意另有所指外, 第 52(2A)、(2B)及(2C)、56、57、58 及 59 條提述職業介紹所時, 須解釋作提述根據第 52 條獲發牌的職業介紹所及根據第 54 條獲豁免的職業介紹所。

(由 1992 年第 28 號第 9 條修訂)

62.

訂立規例的權力

行政長官會同行政會議可就以下各項或任何一項的施行而訂立規例 ——

(由 2000 年第 56 號第 3 條修訂)

(a)

訂明簽發牌照及豁免證明書的程序；

(b)

釐定發牌、續牌及發給豁免證明書的費用，以及該等費用的繳付辦法；

(c)

訂明持牌人或豁免證明書持有人在下述情形所須遵循的程序 ——

(i)

停止經辦其職業介紹所；或

(ii)

更改其職業介紹所的營業地點；

(d)

訂明在下述情形所須遵循的程序 ——

(i)

一間公司獲發牌或獲發給豁免證明書；及

(ii)

該公司的管理有所變更；

(e)

要求持牌人及豁免證明書持有人將牌照或豁免證明書展示在職業介紹所營業地點的顯眼處；

(f)

規定將所有牌照及豁免證明書的有關詳情在憲報刊登；

(g)

訂明職業介紹所可收取費用、佣金或開支的服務的性質；

(h)

訂明職業介紹所可收取的費用及收費最高限額；

(i)

訂明根據本部須訂明或可訂明的任何事項；及

(j)

概括而言，更有效地執行本部的條文及目的。

62A.

關於職業介紹所的《實務守則》

(1)

處長可發出《實務守則》，列出經辦、管理或控制職業介紹所的原則、程序、指引及標準。

(2)

處長須將各《實務守則》的一份文本，存放於處長指示的政府辦事處，在辦公時間內供公眾人士免費查閱。

(由 2018 年第 8 號第 8 條增補)

第 XIII 部

罪行及罰則

(格式變更——2017 年第 3 號編輯修訂紀錄)

63.

罪行及罰則

(1)

任何僱主，如故意及無合理辯解而違反第 11E 或 11F(3)或(4)條任何條文，即屬犯罪。

(由 1970 年第 71 號第 4 條修訂；由 1984 年第 48 號第 26 條修訂；由 1988 年第 24 號第 2 條修訂)

(2)

任何僱主如 ——

(a)

無合理辯解而沒有 ——

(i)

給予任何僱員根據第 IV 部須給予的任何休息日；或

(ii)

(由 1995 年第 103 號第 19 條廢除)

(b)

違反第 19 條的規定，

即屬犯罪。

(由 1970 年第 23 號第 4 條增補)

(3)

任何人如故意違反第 67(2)條的規定，即屬犯罪。

(由 1970 年第 71 號第 4 條增補)

(4)

任何僱主如無合理辯解而沒有 ——

(a)

給予任何僱員根據第 39 條須給予的任何假日；或

(b)

付給任何僱員 ——

(i)

根據第 33 條須付給的任何疾病津貼；或

(ii)

根據第 40 或 40A(2)條須付給的任何假日薪酬；或

(由 1984 年第 48 號第 26 條修訂)

(c)

給予任何僱員按照第 41AA 或 41F(3)條須給予或容許的任何假期；或

(由 1990 年第 53 號第 5 條代替)

(d)

給予任何僱員根據第 41AA(6)條須給予的任何休息日或假日；或

(由 1990 年第 53 號第 5 條修訂)

(e)

付給僱員 ——

(i)

有關根據第 41AA 或 41F(3)條須給予或容許的假期的薪酬；或

(ii)

根據第 41D 條須付給的款項或補償金，

(由 1990 年第 53 號第 5 條代替)

即屬犯罪。

(由 1973 年第 39 號第 6 條增補。由 1977 年第 53 號第 7 條修訂)

(5)

任何人如違反第 40A(1)或 41B 條的規定，即屬犯罪。

(由 1995 年第 103 號第 19 條代替)

(5A)

任何人如——

(a)

不遵從公職人員根據第 72 條任何條文(該條第(1)(a)、(b)及(c)款除外)提出的要求；

(由 1992 年第 31 號第 2 條修訂)

(b)

在根據第 72 條任何條文(該條第(1)(b)及(c)款除外)須提供資料的事宜上，故意或罔顧後果地提供在要項上虛假的資料，或隱瞞資料；或

(由 1992 年第 31 號第 2 條修訂；由 1995 年第 103 號第 25 條修訂)

(c)

(由 1988 年第 24 號第 2 條廢除)

(d)

不遵從根據第 73(2)條給予豁免時所施加的任何條件，

即屬犯罪。

(由 1979 年第 55 號第 2 條增補)

(5B)

(a)

任何人如所付給款項是違反第 41E(1)條規定的，即屬犯罪。

(b)

在為本款所訂罪行而進行的任何法律程序中，被告人須負舉證責任，以證明任何與該罪行有關的付款，均依據一項根據第 41E(2)條妥為訂立的協議而作出。

(由 1990 年第 53 號第 5 條增補)

(5C)

任何僱主如違反第 41EA 條的規定，即屬犯罪。

(由 1990 年第 53 號第 5 條增補)

(6)

任何人如不遵從根據第 48(1)條送達的通知書或刊登的憲報公告所載的要求，即屬犯罪。

(7)

任何人如犯了本條所訂罪行，一經定罪，可處第 5 級罰款。

(由 1988 年第 24 號第 2 條修訂；由 1995 年第 103 號第 19 條修訂)

63A.

與第 31、72A 及 72B 條有關的罪行及罰則

(1)

任何僱主如故意及無合理辯解而違反第 31 條任何條文，即屬犯罪。

(由 1992 年第 31 號第 3 條修訂)

(2)

(由 1995 年第 103 號第 20 條廢除)

(3)

任何人如犯了第(1)款所訂罪行，一經定罪，可處第 6 級罰款。

(由 1995 年第 103 號第 20 條代替)

(4)

任何人如違反第 72A(3)條的規定，即屬犯罪，一經定罪，可處第 5 級罰款。

(由 1995 年第 103 號第 20 條增補)

(5)

任何人如違反第 72B(1)(a)、(b)、(c)或(d)條任何條文，即屬犯罪，一經定罪，可處第 6 級罰款。

(由 1995 年第 103 號第 20 條增補)

(由 1988 年第 24 號第 2 條增補)

63B.

與第 32 及 72(1)(a)、(b)及(c)條有關的罪行

(1)

任何人如違反第 32 條的規定或不遵從公職人員根據第 72(1)(a)、(b)或(c)條提出的要求，即屬犯罪。

(2)

任何人如在根據第 72(1)(b)或(c)條須提供資料的事宜上，故意或罔顧後果地提供在要項上虛假的資料，或隱瞞資料，即屬犯罪。

(由 1995 年第 103 號第 25 條修訂)

(3)

任何人如犯了本條所訂罪行，可處第 6 級罰款及監禁 1 年。

(由 1995 年第 103 號第 21 條修訂)

(由 1992 年第 31 號第 4 條增補)

63C.

與時間及支付工資有關的罪行

任何僱主如故意及無合理辯解而違反第 23、24 或 25 條的規定，即屬犯罪，可處罰款$350,000 及監禁 3 年。

(由 1992 年第 31 號第 4 條增補。由 2006 年第 1 號第 3 條修訂)

63CA.

關於因過期支付工資而須繳付的利息的罪行

任何僱主如故意和無合理辯解而違反第 25A 條的規定，即屬犯罪，可處第 3 級罰款。

(由 1997 年第 74 號第 16 條增補)

63D.

輕微罪行

(1)

任何人如違反第 18(2)、26、27、28(2)、29、30、41AA(4)或(5)、41F(1)、41G、44、45、47(1)、49A 或 72A(1)或(2)條的規定，即屬犯罪。

(2)

任何人如犯了本條所訂罪行，一經定罪，可處第 3 級罰款。

(由 1995 年第 103 號第 22 條增補)

64.

罪行的檢控

(1)

如無處長書面同意，不得對第 31RA(6)、63(1)或(3)或 63A(1)或 63B 或 63C 條所訂罪行提出檢控。

(由 1970 年第 71 號第 4A 條修訂；由 1988 年第 24 號第 2 條修訂；由 1988 年第 52 號第 16 條修訂；由 1992 年第 31 號第 5 條修訂)

(2)

處長在同意根據第(1)款提出檢控前，須先聆聽指稱事項所針對的人的辯解，或給予其獲聆聽機會。

(3)

在符合第(1)款的規定下，對本條例所訂任何罪行的檢控，可以處長的名義提出，亦可由獲處長就此以書面授權的任何勞工處人員展開及進行。

(由 1984 年第 48 號第 27 條代替)

(4)

本條並不減損律政司司長對刑事罪行提出檢控的權力。

(由 1997 年第 362 號法律公告修訂)

64A.

傳票的送達

(1)

凡與僱主被指稱犯了本條例所訂罪行有關的傳票，其送達方式可以是將該傳票留下給傳票上所載僱傭地點內的人轉交僱主。

(2)

任何上述傳票可寫明收件人為"僱主"，而無須指明僱主姓名。

(3)

凡與僱員被指稱犯了本條例所訂罪行有關的傳票，其送達方式可以是將該傳票留下給其最後為人所知住址或通常住址內的人轉交僱員，或留下給傳票上所載僱傭地點內的人轉交僱員。

(4)

凡與公司被指稱犯了本條例所訂罪行有關的傳票，其送達方式可以是將該傳票留在該公司的註冊辦事處，或以掛號郵遞寄往該公司的註冊辦事處。

(由 1984 年第 48 號第 28 條增補)

64B.

董事、合夥人等的法律責任

(1)

凡法團犯了第 63B 或 63C 條所訂罪行，且經證明該罪行是在該法團的董事、經理、秘書或其他類似的人員的同意或縱容下犯有的，或可歸因於該法團的董事、經理、秘書或其他類似的人員本身的疏忽，則該董事、經理、秘書或其他類似的人員即屬犯了相同罪行。

(2)

凡商號的合夥人犯了第 63B 或 63C 條所訂罪行，且經證明該罪行是在該商號任何其他合夥人或涉及該商號管理的人的同意或縱容下犯有的，或可歸因於該商號任何其他合夥人或涉及該商號管理的人本身的疏忽，則該其他合夥人或涉及該商號管理的人即屬犯了相同罪行。

(由 1992 年第 31 號第 6 條增補)

65.

清付欠薪的法律責任

(1)

凡因犯了本條例所訂罪行而被定罪的僱主，除須支付根據本條例所施加的罰款外，如判其有罪的法庭有所命令，亦須付給於定罪時尚未清付而與所犯罪行有關的工資或其他款項。

(2)

凡法庭以僱主並非故意拖欠，或並非無合理辯解而拖欠為理由，判僱主本條例所訂的罪行罪名不成立而將其釋放，但卻認為與該項控罪有關的工資或其他款項已經到期支付，可下令該僱主付給此等工資或其他款項。

(由 1992 年第 31 號第 7 條修訂)

第 XIV 部

雜項

(格式變更——2017 年第 3 號編輯修訂紀錄)

66.

不得扣押工資的規定

法庭不得下令扣押僱員工資，或對第 IIA 部適用的僱員而言，法庭不得下令扣押僱員的任何年終酬金或部分年終酬金：

但根據任何成文法則欠下政府的民事債項，可藉扣押僱員工資或其他方法追討。

(由 1984 年第 48 號第 29 條修訂；由 2000 年第 56 號第 3 條修訂)

67.

拘捕潛逃僱主的申請

(1)

如任何僱主或前僱主，意圖逃避付給以下款項而即將離開香港 ——

(由 1984 年第 48 號第 30 條修訂)

(a)

拖欠其任何僱員所賺取的工資，不論該工資是否已經到期支付；或

(b)

拖欠其任何僱員根據僱傭合約應得的其他款項，

則其僱員可向區域法院法官申請按照附表 2 發出手令，而附表 2 的規定適用於此類申請。

(由 1998 年第 25 號第 2 條修訂)

(2)

任何人除非有合理理由，否則不得根據第(1)款提出申請。

(由 1970 年第 71 號第 5 條增補)

67A.

對遣散費及長期服務金施加的限制的修訂

立法會可藉憲報刊登決議而修訂第 31G、31V 條及本條所提述的$22,500，以決議所指明的另一個款額取代。

(由 1990 年第 41 號第 22 條代替。由 1995 年第 264 號法律公告修訂；由 2000 年第 56 號第 3 條修訂)

68.

表格的修訂

行政長官可藉憲報刊登命令，修訂附表 2 的第 II 部。

(由 1971 年第 44 號第 5 條增補。由 2000 年第 56 號第 3 條修訂)

69.

有關現行僱用合約的保留條文

除本條另有規定外，僱主與僱員之間所訂立的任何僱傭協議或合約，如在本條例生效日期時有效並在實施中，須繼續實施；除受該協議或合約所載任何明訂的條件規限外，有關雙方均受本條例條文約束，但亦同時有權享受本條例所賦予的利益：

但如協議或合約所明訂的條件與本條例條文相抵觸，則此等明訂條件均屬無效。

70.

訂立本條例不適用的合約條款

僱傭合約的任何條款，如看來使本條例賦予僱員的任何權利、利益或保障終絕或減少，即屬無效。

(由 1970 年第 5 號第 8 條增補)

71.

有關根據已廢除的《工業僱傭(有薪假期與疾病津貼)條例》#而進行的醫療計劃的保留條文

僱主所經辦的任何醫療計劃，如經由署長根據已廢除的《工業僱傭(有薪假期與疾病津貼)條例》#*第 8 條認可，須繼續實施及具有效力，猶如該計劃是根據本條例的相應條文經辦及批准的一樣。

(由 1973 年第 39 號第 7 條增補)

編輯附註：

* 參閱第 333 章，1964 年版。

“《工業僱傭(有薪假期與疾病津貼)條例》”乃“Industrial Employment (Holidays with Pay and Sickness Allowance) Ordinance”之譯名。

72.

有關人員的權力

(1)

處長或獲處長為此目的而書面授權的任何公職人員在出示該授權書後，可 ——

(a)

(除第(2)款另有規定外)於日夜任何合理時間，進入、視察及檢查據他所知或有合理因由相信有人受僱在其內的處所或地點；

(b)

要求交出、查閱、審核及複製本條例規定備存的登記冊、紀錄、表格或其他文件；而如紀錄內包括第 49A(3)(ea)條規定包括在內的詳情，要求將第 49A(3)(a)、(d)、(e)、(ea)及(f)條所指的詳情載於同一份文件內；

(由 2010 年第 15 號第 21 條修訂)

(c)

按需要進行檢查及查訊，以確定本條例的規定是否獲得遵從；並檢取任何看似是本條例所訂罪行的證據；

(d)

按他認為適當而單獨或在有他人在場情況下，就有關本條例的事項，訊問在《工廠及工業經營條例》(第 59 章)所指的工業經營內所發現的任何人，或訊問他有合理因由相信曾於過去 2 個月內受僱在《工廠及工業經營條例》(第 59 章)所指的工業經營內工作的人，或要求任何該等人士接受訊問，並簽署聲明，表明其受訊問所答的事項屬實；

(由 1980 年第 10 號第 6 條增補)

(e)

要求僱用或曾經僱用青年或兒童在《工廠及工業經營條例》(第 59 章)所指的工業經營內工作的人士，或此等僱主的任何代理人或傭工，提供他所管有一切與此等青年或兒童有關的資料，以及有關此等僱主所僱用的每名青年或兒童的工作情況及待遇；

(由 1980 年第 10 號第 6 條增補。由 2001 年第 7 號第 10 條修訂)

(f)

要求將與本條例或與附表 4 所指明的任何條例的條文有關的通告或表格，以他所指示的方式，在他所指示的期間及地點張貼；

(由 1980 年第 10 號第 6 條增補。由 1984 年第 48 號第 31 條修訂)

(g)

行使根據本條例訂立的任何規例授予他的任何其他權力。

(由 1980 年第 10 號第 6 條增補)

(2)

任何人均不得根據第(1)款進入作住宅用途的處所或其中任何部分，除非裁判官根據經宣誓而作的告發，信納有合理理由懷疑該處所或其中任何部分內曾發生或正發生或將發生本條例所訂罪行，或懷疑在該處所或其中任何部分內有任何物件，相當可能是或相當可能載有該罪行的證據而發出手令，則不在此限。

(3)

任何人員對《工廠及工業經營條例》(第 59 章)所指的工業經營行使第(1)款授予他的權力時，可帶同任何合理需要協助他執行本條例規定的職務的人，尤其是可帶同因有特殊專長而獲處長聘用以就施行本條例所須處理事宜向勞工處提供意見的人士。

(由 1980 年第 10 號第 6 條增補)

(4)

依據第(3)款陪同上述人員的人 ——

(a)

可於該人員行使第(1)款所授予的權力時，給予該人員合理要求的協助；

(b)

就第 72A 及 72B 條而言，須當作為公職人員。

(由 1980 年第 10 號第 6 條增補)

(由 1979 年第 55 號第 2 條增補)

72A.

公職人員有責任不披露申訴來源等

(1)

除獲得申訴人同意或按第(4)款的規定外，凡有人作出申訴，指稱有違反本條例規定的情況，或該項申訴導致一名公職人員或其他公職人員知悉有違反本條例規定的情況，該名公職人員不得向任何人(其他正在執行公務的公職人員除外)披露該申訴人的姓名或身分。

(2)

任何公職人員不得向僱主或其代理人或傭工披露他因接獲第(1)款所提述的申訴而曾前往該僱主所維持的僱傭地點探訪。

(3)

除按第(4)款所規定外，任何公職人員凡因執行本條例或與此有關的職務而知悉任何生產秘密或商業秘密或工序，則不論何時，即使他已不再是公職人員，均不得向任何人披露該秘密或工序。

(4)

法庭或裁判官在任何法律程序中，凡認為為公正有此需要，可命令披露作出第(1)款所提述的申訴人的姓名或身分，或披露第(3)款所提述的秘密或工序。

(由 1980 年第 10 號第 7 條增補)

72B.

不得以僱員曾在根據本條例進行的法律程序中作供等理由而終止僱用及其他情況

(1)

僱主不得因其任何僱員有以下行為，而終止僱用或威脅終止僱用或在任何方面歧視該僱員 ——

(由 1993 年第 61 號第 9 條修訂)

(a)

該僱員曾在為強制執行本條例而進行的法律程序中作供或同意作供；

(由 1992 年第 29 號第 3 條修訂)

(b)

該僱員曾向為強制執行本條例或與此有關而進行查訊的公職人員，提供資料；

(c)

該僱員曾在有關一名僱員於受僱工作期間因工遭遇意外的法律程序中，或就違反涉及個人工作安全的法定職責的法律程序中作供或同意作供；或

(由 1992 年第 29 號第 3 條增補)

(d)

該僱員在公職人員就一名僱員於受僱工作期間因工遭遇意外而進行查訊時，或就違反涉及個人工作安全的法定職責而進行查訊時，曾向該人員提供資料。

(由 1992 年第 29 號第 3 條增補)

(2)

凡僱主就第 63A(5)條所訂與本條所禁止的行動有關的罪行而被定罪，則判其有罪的法庭或裁判官，可命令該僱主，除須支付可對其施加的罰款外，並須支付賠償給在該罪行中為受害人的僱員，賠償款額是法庭或裁判官在考慮有關個案的情況後認為是適當的款額。

(由 1993 年第 61 號第 9 條增補。由 1995 年第 103 號第 23 條修訂)

(由 1980 年第 10 號第 7 條增補)

72C.

推定

在根據本條例提出的檢控中 ——

(a)

就本條例的任何條文而言，凡一個人在任何時間的年齡具關鍵性，則他在關鍵時間的年齡須被當作為或被當作曾經為法庭或裁判官在考慮可得證據後覺得是或曾經是當時的年齡；

(b)

如控罪是指稱有人違反本條例任何有關禁止或管制僱用青年或兒童的條文，而在該宗檢控中被告人乃所指稱發生該罪行的僱傭地點的僱主，或與所指稱發生該罪行有關的僱傭地點的僱主，則直至相反證明成立為止，須推定與該控罪有關而在所指稱發生該罪行當日受僱於僱傭地點的青年或兒童，是由該僱主在該日僱用於該地點的。

(由 2001 年第 7 號第 11 條修訂)

(由 1980 年第 10 號第 7 條增補)

73.

規例

(1)

行政長官會同行政會議可為下列各項或任何一項目的而訂立規例 ——

(由 2000 年第 56 號第 3 條修訂)

(a)

禁止或管制任何工業、職業或行業僱用任何人或任何類別人士；

(b)

要求任何工業、職業或行業就其僱員或任何類別僱員備存紀錄及保存表格；

(c)

將確保遵從本條例條文的義務，施加於僱主、其代理人或傭工及僱員；

(d)
向僱主及僱員委以職責及法律責任；

(e)
界定為本條例的施行而獲委任或授權的公職人員的職能、職責及權力；

(f)
豁免任何工業、職業或行業，或其任何部分或類別受本條例或其任何條文的施行所規限；

(g)
規定本條例或其任何條文對與某類人士有關的事宜並不適用或可作出修改；

(h)
(由 2000 年第 56 號第 3 條廢除)

(ha)
規定凡處長信納《工廠及工業經營條例》(第 59 章)所指的工業經營或其中任何類別或種類的工業經營的工作，受到季節性壓力或其他特殊壓力，他可藉憲報刊登的命令，容許該等工業經營或該類別或種類的工業經營在受壓力期間，延長根據本條例訂立的規例所指明有關僱員的工作時間或僱傭期，但在任何一年內不得超過該命令所指明的期間；
(由 1980 年第 10 號第 8 條增補。由 2001 年第 7 號第 12 條修訂)

(hb)
規定 ——

(i)
任何文件如看來是某份文件或通知書的副本，並看來是由某人或其妥為授權的代理人簽署，則在任何法庭或裁判官進行的法律程序中由公職人員交出時，須接納為證據而無須再加證明；及

(ii)
直至相反證明成立為止，獲呈交該文件的法庭或裁判官須推定該文件是真實副本，並經由該人或其妥為授權的代理人簽署；及

(iii)
該文件是其內所載事實的確證；
(由 1980 年第 10 號第 8 條增補)

(hc)
規定凡在任何僱傭地點從事任何工作的人，其所從事的工作種類與在該僱傭地點所進行的生產程序、行業或業務有附帶關係或相關，就任何根據本

條例訂立的任何規例而言，或就根據本條例而進行的任何法律程序而言，均當作在該僱傭地點受僱；但規例內另有規定者，則不在此限；

（由 1980 年第 10 號第 8 條增補）

(i)

概括而言，本條例條文的施行。

(2)

處長可在其認為適當的情況下，在經其指明的期間內及受他指明條件的規限下，以書面豁免任何人或任何類別的人受根據本條訂立的任何規例所規限。

(3)

（由 1988 年第 24 號第 2 條廢除）

（由 1979 年第 55 號第 2 條增補。由 1980 年第 10 號第 8 條修訂）

74.

違反規例的罰則

根據本條例訂立的規例，可規定如違反規例即屬犯罪，並可規定該罪行的刑罰，但不得超過第 6 級的罰款。

（由 1988 年第 24 號第 2 條增補。由 1995 年第 103 號第 24 條修訂）

75.

關於《2006 年為僱員權益作核證(中醫藥)(雜項修訂)條例》的過渡性條文

(1)

凡本條例提述由註冊中醫簽發的證明書或醫生證明書，該項提述——

(a)

不包括在《2006 年條例》生效日期*之前由註冊中醫簽發的證明書或醫生證明書；及

(b)

在《2006 年條例》生效日期或之後由註冊中醫簽發的證明書或醫生證明書的以下範圍內不包括該證明書或醫生證明書——

(i)

它關乎任何在該生效日期之前結束的日子或時段的範圍；或

(ii)

(如它關乎的任何日子或時段有部分是在該生效日期之前的)它關乎該段日子或時段中在該生效日期之前的部分的範圍。

(2)

就本條而言 ——

(a)

《2006 年條例》

(

2006 Ordinance

)指《2006 年為僱員權益作核證(中醫藥)(雜項修訂)條例》(2006 年第 16 號)第 2 部；

(b)

如某證明書或醫生證明書是為以下目的交出的 ——

(i)

僱員在某段日子根據第 III 部放取產假或根據第 VII 部放取病假日；或

(ii)

憑藉附表 1 第 3(2)(a)段將某段時段計作僱員曾經工作的時段，

則該證明書或醫生證明書關乎的期間為該段日子或時段。

(由 2006 年第 16 號第 9 條增補)

編輯附註：

* 生效日期：2006 年 12 月 1 日。

76.

經《2007 年僱傭(修訂)條例》修訂的本條例的適用情況

(1)

經《2007 年僱傭(修訂)條例》(2007 年第 7 號)(

《修訂條例》

)修訂的本條例適用於在《修訂條例》的生效日期*(

生效日期

)當日或之後訂立的僱傭合約。

(2)

凡某僱員的僱傭合約是在生效日期之前訂立的，而該合約的終止日期是在生效日期當日或之後，則經《修訂條例》修訂的本條例適用於計算以下款項 ——

(a)

根據第 II 部須由該僱員支付或須付給該僱員的代通知金或款項；

(b)

根據第 15(2)條須付給該僱員的款項；

(c)

根據第 33(4BA)或(4C)條須付給該僱員的款項；

(d)

根據第 40A(2)條須付給該僱員的款項；

(e)

根據第 41D 條須付給該僱員的款項。

(3)

凡某僱員的僱傭合約是在生效日期之前訂立的，而根據第 IIA 部須付給該僱員年終酬金或部分年終酬金是在生效日期當日或之後到期支付，則經《修訂條例》修訂的本條例適用於計算該年終酬金或部分年終酬金。

(4)

凡某僱員的僱傭合約是在生效日期之前訂立的，而僱主須就某工資期付給該僱員產假薪酬、疾病津貼、假日薪酬或年假薪酬，如該工資期的最後一天是在生效日期當日或之後，則經《修訂條例》修訂的本條例適用於計算該產假薪酬、疾病津貼、假日薪酬或年假薪酬。

(由 2007 年第 7 號第 17 條增補)

編輯附註：

* 生效日期：2007 年 7 月 13 日(第 1 至 15 及 17 條)；及
2008 年 1 月 13 日(第 16 條)。

附表 1

[第 3 及 75 條]

(由 2006 年第 16 號第 10 條修訂)

連續性僱傭

(格式變更——2017 年第 3 號編輯修訂紀錄)

1.(a) 本附表的條文，旨在確定任何僱傭合約就本條例而言是否屬"連續性合約"。

(b) 如僱傭合約在本條例生效日期當日已經存在，緊接本條例生效日期前的僱傭期亦須獲得考慮，以確定僱傭合約是否屬連續性

合約。

2.

在符合以下條文的規定下，不論何時，凡僱員在緊接該時間前，根據僱傭合約受僱 4 個星期或以上者，須當作在該段期間內是連續受僱。

3.

(1)

就第 2 段而言，除非僱員在一個星期內工作 18 小時或以上，否則該星期不計算在內；在決定僱員曾否在某一個小時工作時，第(2)節的條文便須適用。

(2)

如僱員在任何一個小時，不論整小時或其部分 ——

(a)

因疾病或損傷而無能力工作(但如無能力工作超過 48 小時，須有註冊醫生、註冊中醫或註冊牙醫簽發的醫生證明書作為佐證)；或

(由 1995 年第 5 號第 11 條修訂；由 2006 年第 16 號第 10 條修訂)

(b)

在因法律規定、雙方的安排，或因行業、業務或經營的習慣而被視為仍繼續受僱主為任何目的而僱用的情況下缺勤，

則除按第 4 段所規定外，該小時須計作為該僱員曾經工作的小時。

4.

凡僱員在任何一個小時或其部分因下列理由而缺勤 ——

(a)

僱員參與不屬非法的罷工；或

(b)

僱主閉廠，

則該小時不得計作為他曾經工作的小時，但其僱傭期的連續性則不會因該次缺勤而視為中斷。

5.

如一個行業、業務或經營由一人轉讓給另一人，則在轉讓時僱員在該行業、業務或經營的僱傭期，須計作為受僱於受讓人的僱傭期，而該項轉讓亦不會令僱傭期的連續性中斷。

6.

就本附表而言，凡提述僱員曾經工作的小時，均指他曾為僱主工作的小時，不論是否按同一僱傭合約或另一僱傭合約受僱於該僱主，亦不論該等小時是否屬連續性者。

(由 1990 年第 41 號第 23 條代替)

7.

在本附表中，除文意另有所指外 ——

星期
（
week
)指以星期六為最後一天的一個星期；

閉廠
（
lock－out
)及
罷工
（
strike
)具有《職工會條例》(第 332 章)分別給予該兩詞的涵義。

(由 1970 年第 5 號第 9 條修訂；由 1970 年第 71 號第 6 條修訂；由 1990 年第 41 號第 23 條修訂)

附表 2

[第 67 條]

拘捕潛逃僱主的程序

(格式變更——2017 年第 3 號編輯修訂紀錄)

第 I 部

1.

在本部內，第 67(1)(a)及(b)條所述工資及款項均稱為***債項***。

(由 2000 年第 32 號第 48 條修訂)

2.

凡根據第 67 條提出的申請，須按第 II 部內表格 1 的格式提出。

3.

區域法院法官就根據第 67 條提出的申請作出他認為需要的調查後，如信納有頗能成理的因由相信僱主即將離開香港，意圖逃避支付債項，可按第 II 部表格 2 的格式發出手令，下令拘捕及將該僱主帶到區域法院法官席前，向區域法院法官提出為何不應按照第 5 段規定他提交保證的因由。

(由 1984 年第 48 號第 32 條修訂)

4.

按照第 3 段發出的手令被帶到區域法院法官席前的僱主，如能提出為何不應按照第 5 段規定他提交保證的因由，則該手令須予以撤銷，而僱主須獲得釋放。

5.

(1)

根據第 3 段發出手令而按照該手令被帶到區域法院法官席前的僱主，如未能提出為何不應按照本段規定他提交保證的因由，則區域法院法官可下令規定該僱主按照第(3)節訂立保證書，隨傳隨到區域法院法官席前，直至將債項款額全數付給僱員為止。

(2)

如僱主要約以任何其他安排，保證將債項款額全數付給僱員，以代替根據第(1)節訂立保證書，則區域法院法官可接受此種安排，作為將債項款額全數付給僱員的保證，以代替保證書。

(3)

根據第(1)節訂立的保證書 ——

(a)

須使僱員受惠；

(b)

須採用第 II 部內表格 3 的格式；

(c)

所保證的款項須由區域法院法官命令，但不得超過債項款額；及

(d)

須為經區域法院法官所命令的連同有若干數目擔保人的保證書，而該數目的擔保人須為區域法院法官所批准。

6.

如僱主遵從區域法院法官根據第 5(1)段所作出的命令，或根據第 5(2)段以其他安排保證將債項款額全數付給僱員，則根據第 3 段發出的手令須予以撤銷，而僱主須獲得釋放。

(由 1997 年第 80 號第 102 條修訂)

7.

如僱主未有遵從區域法院法官根據第 5(1)段所作出的命令，則區域法院法官可將他交付監獄羈押，直至該命令獲得遵從，或羈押滿 3 個月為止，兩者以較早發生者為準。

8.

(1)

如僱主或根據第 5 段訂立的保證書的任何擔保人提出申請，而區域法院法官信納第(2)節所指明的任何一種情況已經出現，則可在適當情形下令 ——

(a)

撤銷根據第 3 段發出的手令；

(b)

如僱主根據第 3 段被拘捕或被帶到區域法院法官席前，或根據第 7 段被交付監獄羈押，則將該僱主釋放；

(c)

根據第 5 段訂立的任何保證書無效(不論其內所載條件如何)；及

(d)

免除僱主遵從根據第 5(2)段所作的任何安排。

(2)

第(1)節所指情況如下 ——

(a)

債項已全數清付或已放棄追討；

(b)

在根據第 67 條申請向僱主追討任何部分債項後 14 天內，仍未提出法律程序；

(c)

向僱主追討全部或部分債項的法律程序未有努力進行；

(d)

向僱主追討全部或部分債項的所有法律程序，最後已經被取消或撤銷。

9.

(1)

根據第 5 段訂立的保證書的擔保人，可隨時向區域法院法官申請解除其根據該保證書所須承擔的義務。

(2)

區域法院法官在接獲根據第(1)節提出的申請後，須傳召僱主到區域法院法官席前。

(3)

僱主到區域法院法官席前時，區域法院法官須下令解除根據第(1)節提出申請的擔保人根據該保證書所須承擔的義務，並命令該僱主提供另外 1 名或多名經區域法院法官批准的擔保人，作為該保證書的擔保人。

(4)

如區域法院法官根據第(3)節命令僱主提供一名或多名經批准的保證書擔保人，則第 6 及 7 段的條文須屬適用，猶如該命令是根據第 5(1)段作出的一樣。

10.

根據第 67 條或第 8 或 9 段提出申請或與該申請有關的事宜，均無須向區域法院付給任何費用。

(由 1998 年第 25 號第 2 條修訂)

第 II 部

表格 1 [《僱傭條例》附表 2 第 I 部第 2 段]

要求發出拘捕潛逃僱主手令的申請書

標題

在香港

.....

.....

.....

.....

.....

區域法院聆訊的
19
……
……
……
……
……
年第
……
……
……
……
……
號案件

申請事項 根據《僱傭條例》第 67 條申請發出手令拘捕僱主
：

。

單方面 提出申請：申請人是僱員 。

我 地址為

（申請人姓名）

，

（申請人地址）

現按照《僱傭條例》附表 2 第 I 部第 3 段申請發出手，
令，拘捕

（僱主姓名）

該僱主地址為 ，
其職業是
……
……

.....
.....
.....
。

2. 我提出申請所根據的理由如下 ——

(a) 我是 ;

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
..

的僱員/前僱員(1)

(僱主姓名)

(b) 是名列附表第1欄內各人的僱主/前僱主(1)；

(僱主姓名)

(c) 該僱主所拖欠該等僱員的工資及/或(1)其他款項，已詳列於附表第2欄，相對於該等僱員姓名的位置，而拖欠的理由則詳列於附表第3欄內；及

(d) 由於下述理由，我相信該僱主即將離開香港，意圖逃避支付附表第2欄所列工資及/或(1)其他款項 ——

附表

第1欄	第2欄	第3欄
僱員姓名及地址	拖欠僱員的工資及/或(1)其他款項	拖欠理由

拖欠僱員款項總額

日期：19　　年　　月　　日。

申請人

支持申請的誓章

我……

……

……

……

……

謹此以宗教形式宣誓/謹此鄭重、衷誠及據實聲明及以非宗教形式宣誓[1]，據我所知所信，以上申請書第 2 段所述各項事實，均屬正確。

19

……

……

……

……

……

年

……

……

……

……

……

月

……

……

……

……

……

日於香港

……

……

……

……

……

在我面前以宗教形式宣誓/以非宗教形式宣誓(1)。

監誓員

註：

(1) 將不適用者刪去。

(由 1972 年第 48 號法律公告修訂；由 1981 年第 177 號法律公告修訂；由 1998 年第 25 號第 2 條修訂)

_____
_____
_____
_____
_____
—

表格 2 [《僱傭條例》
附表 2 第 I 部第 3 段]

拘捕潛逃僱主的手令

[標題與表格 1 的標題相同]

致： 全體及每名香港警務人員及執達主任：

根據[*申請人姓名*]於 19 年 月 日呈遞的申請書，我信納申請人[及申請書內所提述的其他人][2]是/曾是[1][*僱主姓名*]的僱員，而根據頗能成理的因由相信上述[*僱主姓名*]即將離開香港，意圖逃避支付該等僱員所賺取而遭拖欠的款項共計[*債項款額*]：

為此，現命令你隨即將上述[*僱主姓名*]拘捕，並帶他到區域法院法官席前，向區域法院法官提出為何不應按照《僱傭條例》附表 2 第 I 部第 5 段規定他[*僱主姓名*]提交保證的因由，並進一步依法處理。

日期：19 年 月 日。

區域法院法官

[蓋印處]

註： （1）將不適用者刪去。

（2）如不適用可刪去。

（由 1981 年第 177 號法律公告修訂；由 1998 年第 25 號第 2 條修訂；由 2000 年第 56 號第 3 條修訂）

表格 3 [《僱傭條例》附表 2 第 I 部第 5 段]

僱主付給僱員欠薪保證書

我/我們(1)，即[*僱主姓名*]，地址為[*地址*]，[*擔保人姓名*]，地址為[*地址*]，以及[*擔保人姓名*]，地址為[*地址*]，現保證負責支付$ 給[*僱員姓名*][及[(*僱主姓名*)的其他僱員，其姓名在 19 年 月 日(*申請人姓名*)根據《僱傭條例》第 67 條向區域法院法官 呈遞的申請書內均有列明](2)。該款項將付給[*僱員姓名*][及上述其他僱員](2)或他/ 他們各自(1)的遺囑執行人、遺產管理人或承讓人；我/我們共同及各別(1)保證及保證我/我們各自(1)的繼承人、遺囑執行人以及遺產管理人支付上述款項。

此證，我/我們(1)謹於 19 年 月 日在此簽署蓋印作實。

是項義務的條件是：[*僱主姓名*]須隨傳隨到區域法院法官席前，直至將申請書所指明$全數付給[*僱員姓名*][及上述其他僱員](2)為止，屆時是項義務須告無效，但在未支付前，此項義務仍完全有效。

在 面前簽署、蓋印並交付作實

[僱主] （蓋印處）
[擔保人]（蓋印處）
[擔保人]（蓋印處）

註： （1）將不適用者刪去。
（2）如不適用可刪去。

（由 1998 年第 25 號第 2 條修訂）
（附表 2 由 1970 年第 71 號第 7 條增補）

附表 3

[第 31M 條]

僱主或僱員的死亡

(格式變更——2017 年第 3 號編輯修訂紀錄)

第 I 部

僱主的死亡

1.

本部的規定，就僱員而言，對與其僱主(本部內稱為***已故僱主***)死亡有關的情況具有效力。

2.

已故僱主生前僱用僱員所從事的業務的擁有權，如轉移至該已故僱主的遺產代理人，因此而引起的變更，第 31J 條並不適用。

3.

憑藉第 31L(1)條的規定，凡已故僱主的死亡就本條例第 VA 部而言，視為是該僱主終止僱傭合約，惟在下列情況，僱員不得視為已遭該已故僱主解僱 ——

(a)

其僱傭合約經由已故僱主的遺產代理人予以續訂，或經由該遺產代理人以新僱傭合約再次聘用；及

(b)

續約或再次聘用是在已故僱主死亡後 4 個星期內生效。

4.

就本條例第 VA 部而言，僱員凡因已故僱主死亡而被視為已遭解僱，如已故僱主的遺產代理人曾以書面向該僱員要約續訂合約，或以新合約再次聘用，而按照要約所列詳情，續約或再次聘用會在已故僱主死亡後 4 個星期內生效，且有以下其中一種情形 ——

(a)

該續訂或新訂合約(視屬何情況而定)的條文，不論是有關該僱員將受僱的身分及受僱地點，以及其他僱傭條款及條件，均與緊接僱主死亡前的有效合約的相應條文無異；或

(b)

如按照要約所指明的詳情，該等條文與緊接僱主死亡前的有效合約的相應條文全部或部分有所不同，但該項要約對該僱員而言構成適合僱傭的要約，該僱員在上述任何一種情況下不合理地拒絕該項要約，即無權因是次遭解僱而獲得遣散費。

5.

就第 4 段而言 ——

(a)

任何要約，不得僅因遺產代理人取代已故僱主成為僱主，而將續訂的合約或新合約(視屬何情況而定)的條文，視為與緊接已故僱主死亡前的有效合約的相應條文有所不同；及

(b)

在決定拒絕該項要約是否不合理時，對上述取代不加考慮。

6.

憑藉第 31L(1)條的規定，凡已故僱主的死亡視為由該僱主終止僱傭合約，則該條第(2)款中凡提述第 31D(2)條時，須解釋為包括提述第 3 段。

7.

憑藉第 3 段的規定，凡僱員因其獲續約或獲再次聘用是在已故僱主死亡後生效而不視為被解僱，則 ——

(a)

就第 31B(1)條而言，在決定該僱員是否在必要期間內曾根據連續性合約受僱時，由僱主死亡之日起至續約或再次聘用生效之日止的一段相隔期間，須計作為受僱於已故僱主的遺產代理人的僱傭期(假若無本段的規定，該段相隔期間就該目的而言不得計作為上述僱傭期)；及

(b)

在計算第 31B(1)條所指明的期間時，僱員僱傭期的連續性不得視為被在該段相隔期間內任何一個星期所打斷。

8.

為按照第 31B(3)條使本條例第 VA 部適用於受僱為家庭傭工，在私人住戶工作或其受僱的工作是與私人住戶有關的僱員，本附表內本部凡提述遺產代理人時，均解釋為包括提述任何因已故僱主的死亡而獲轉移該住戶管理權的人；但依據出售或為有值代價的其他產權處置而獲轉移管理權者除外。

9.

除本附表本部另有規定外，就一名已死亡的僱主而言 ——

(a)

本條例第 VA 部內凡提述僱主所作事情或所作與僱主有關的事情時，均須解釋為包括提述該已故僱主任何遺產代理人所作事情或所作與該遺產代理人有關的事情；及

(b)

本條例第 VA 部內凡提述僱主被要求或獲授權作出的事情，或被要求或獲授權作出與他有關的事情時，均須解釋為包括提述按照本條例第 VA 部而經由本附表內本部(包括(a)分節)所修改的條文，僱主的遺產代理人被要求或獲授權作出的事情，或被要求或獲授權作出與他有關的事情。

10.

憑藉本條例第 VA 部而經由本附表本部加以修改的規定，凡已故僱主的遺產代理人有法律責任付給遣散費或部分遣散費，而該法律責任並非於僱主死亡前產生，則就各方面而言，該法律責任須視為猶如是已故僱主的法律責任一樣，而該法律責任在緊接他死亡前產生。

第 II 部

僱員的死亡

11.

凡僱主已給予僱員通知，終止其僱傭合約，而該僱員在通知期限屆滿前死亡，則本條例第 VA 部即須適用，猶如該僱主已藉在僱員死亡之日屆滿的通知而妥為終止合約。

12.

凡僱主已給予通知僱員終止其僱傭合約，並要約續訂其僱傭合約或以新合約再次聘用，而 ——

(a)

該僱員在接受或拒絕該項要約之前死亡；及

(b)

在該僱員死亡前，其僱主未有撤回該項要約，

則第 31C 條第(2)或(3)款(視屬何情況而定)即須適用，猶如該兩款內"該僱員不合理地拒絕該項要約"字句，改由"僱員方面如拒絕該項要約應屬不合理"字句取代。

13.

如僱員於有關日期後的 1 個月期間終結前死亡，則對其遺產代理人提出的申索，第 31N 條須予適用，但其內"3 個月"的字句改由"6 個月"取代。

(由 1985 年第 76 號第 9 條修訂)

14.

除本附表內本部另有規定外，就一名已死亡的僱員而言，本條例第 VA 部內 ——

(a)

凡提述僱員所作事情或所作與僱員有關的事情，均須解釋為包括提述該已故僱員任何遺產代理人所作事情或所作與該遺產代理人有關的事情；及

(b)

凡提述僱員被要求或獲授權作出的事情，或被要求或獲授權作出與他有關的事情時，均須解釋為包括提述任何按照本條例第 VA 部而經由本附表內本部(包括(a)分節)所修改的條文，僱員的遺產代理人被要求或獲授權作出的事情，或被要求或獲授權作出與他有關的事情。

15.

已故僱員的遺產代理人獲付給遣散費的權利，凡該權利並非在僱員死亡前產生，須轉予遺產代理人，猶如是在僱員死亡前產生一樣。

(附表 3 由 1974 年第 67 號第 6 條增補)

附表 4

[第 72(1)條]

指明條例

(格式變更——2017 年第 3 號編輯修訂紀錄)

項　　名稱

1. 《勞資審裁處條例》(第 25 章)。
2. 《學徒制度條例》(第 47 章)。
3. 《勞資關係條例》(第 55 章)。
4. 《往香港以外地方就業合約條例》(第 78 章)。

(由 2000 年第 56 號第 3 條修訂)

5. 《僱員補償條例》(第 282 章)。
6. 《職工會條例》(第 332 章)。

7. 《肺塵埃沉着病及間皮瘤(補償)條例》(第360章)。

(由1997年第18號法律公告修訂；由2008年第6號第37條修訂)

8. 《小額薪酬索償仲裁處條例》(第453章)。

(由1994年第61號第55條增補)

(附表4由1984年第48號第33條增補)

*附表5

(由1997年第74號第18條廢除)

編輯附註：

*附表5已自1998年6月27日起廢除。緊接1998年6月27日前的附表5內容如下——

"附表5

對照表

第1欄 僱員在有關日期的年齡	第2欄 僱員在有關日期的服務年數
不超過43歲	7年
44歲	6年
不少於45歲	5年

"。

附表6

[第31ZC條]

僱主的死亡——長期服務金

(格式變更——2017年第3號編輯修訂紀錄)

1.

本附表的規定，就僱員而言，對與其僱主(本附表內稱為***已故僱主***)死亡有關的情況具有效力。

2.

已故僱主生前僱用僱員所從事的業務的擁有權，如轉移至該已故僱主的遺產代理人，因此而引起的變更，第31Z條並不適用。

3.

憑藉第 31ZB 條的規定，凡已故僱主的死亡就本條例第 VB 部而言，視為是該僱主終止僱傭合約，惟在下列情況，僱員不得視為已遭該已故僱主解僱 ——

(a)

其僱傭合約經由已故僱主的遺產代理人予以續訂，或經由該遺產代理人以新僱傭合約再次聘用；及

(b)

續約或再次聘用是在已故僱主死亡後 4 個星期內生效。

4.

憑藉第 3 段的規定，凡僱員因其獲續約或獲再次聘用是在已故僱主死亡後生效而不視為被解僱，則 ——

(a)

就第 31R 或 31RA 條而言，在決定該僱員是否曾根據連續性合約受僱滿必要服務年數，由僱主死亡之日起至續約或再次聘用生效之日止的一段相隔期間，須計作為受僱於已故僱主的遺產代理人的僱傭期(假若無本段的規定，該段相隔期間就該目的而言不得計作為上述僱傭期)；及

(b)

在計算第 31R 或 31RA 條所指明的服務年數時，僱員僱傭期的連續性不得視為被在該段相隔期間內任何一個星期所打斷。

5.

為按照第 31RB 條使本條例第 VB 部適用於受僱為家庭傭工，在私人住戶工作或其受僱的工作是與私人住戶有關的僱員，本附表內凡提述遺產代理人時，均解釋為包括提述任何因已故僱主的死亡而獲轉移該住戶管理權的人；但依據出售或為有值代價的其他產權處置而獲轉移管理權者除外。

6.

除本附表另有規定外，就一名已死亡的僱主而言 ——

(a)

本條例第 VB 部內凡提述僱主所作事情或所作與僱主有關的事情時，均須解釋為包括提述該已故僱主任何遺產代理人所作事情或所作與該遺產代理人有關的事情；及

(b)

本條例第 VB 部內凡提述僱主被要求或獲授權作出的事情，或被要求或獲授權作出與他有關的事情時，均須解釋為包括提述按照本條例第 VB 部而

經由本附表(包括(a)分節)所修改的條文，僱主的遺產代理人被要求或獲授權作出的事情，或被要求或獲授權作出與他有關的事情。

7.

憑藉經由本附表加以修改的本條例第 VB 部，凡已故僱主的遺產代理人有法律責任付給長期服務金或部分長期服務金，而該法律責任並非於僱主死亡前產生，則就各方面而言，該法律責任須視為猶如是已故僱主的法律責任一樣，而該法律責任在緊接他死亡前產生。

(附表 6 由 1985 年第 76 號第 10 條增補。由 1988 年第 52 號第 17 條修訂；由 1990 年第 41 號第 24 條修訂)

附表 7

[第 31G 及 31V 條]

(格式變更——2017 年第 3 號編輯修訂紀錄)

表 A

第 1 欄 有關日期	第 2 欄 最高款額
《1995 年僱傭(修訂)條例》(1995 年第 5 號)生效日期之前	僱員在緊接有關日期前的 12 個月期間所賺取的工資總額，或 $180,000，兩者以較小款額為準
《1995 年僱傭(修訂)條例》(1995 年第 5 號)生效日期當日或之後，但在 1995 年 10 月 1 日之前	$210,000
1995 年 10 月 1 日至 1996 年 9 月 30 日	$230,000

1996 年 10 月 1 日至 1997 年 9 月 30 日 $250,000
1997 年 10 月 1 日至 1998 年 9 月 30 日 $270,000
1998 年 10 月 1 日至 1999 年 9 月 30 日 $290,000
1999 年 10 月 1 日至 2000 年 9 月 30 日 $310,000
2000 年 10 月 1 日至 2001 年 9 月 30 日 $330,000
2001 年 10 月 1 日至 2002 年 9 月 30 日 $350,000
2002 年 10 月 1 日至 2003 年 9 月 30 日 $370,000
2003 年 10 月 1 日當日或之後 $390,000

編輯附註：

* “《1995 年僱傭(修訂)條例》”乃“Employment (Amendment) Ordinance 1995”之譯名。

表 B

第 1 欄 有關日期	第 2 欄 可十足計算的服務年資
《1995 年僱傭(修訂)條例》*(1995 年第 5 號) 生效日期當日或之後, 但在 1995 年 10 月 1 日之前	25 年
1995 年 10 月 1 日至 1996 年 9 月 30 日	27 年
1996 年 10 月 1 日至 1997 年 9 月 30 日	29 年
1997 年 10 月 1 日至 1998 年 9 月 30 日	31 年
1998 年 10 月 1 日至 1999 年 9 月 30 日	33 年
1999 年 10 月 1 日至 2000 年 9 月 30 日	35 年
2000 年 10 月 1 日至 2001 年 9 月 30 日	37 年
2001 年 10 月 1 日至 2002 年 9 月 30 日	39 年
2002 年 10 月 1 日至 2003 年 9 月 30 日	41 年
2003 年 10 月 1 日至 2004 年 9 月 30 日	43 年

編輯附註：

* “《1995 年僱傭(修訂)條例》”乃“Employment (Amendment) Ordinance 1995”之譯名。

(附表 7 由 1995 年第 5 號第 12 條增補)

附表 8

[第 32G 條]

僱傭保障

僱主或僱員的死亡

(格式變更——2017 年第 3 號編輯修訂紀錄)

第 I 部

僱主的死亡

1.

如僱主於其僱員在僱傭保障上的訴訟權根據本條例第 VIA 部產生後但在有關申索獲判定前死亡，則僱員可就有關申索對已故僱主的遺產代理人進行訴訟。

2.

就僱主死亡而言，凡在第 32B 或 32C 條中提述由僱主續訂合約或再次聘用，須解釋為包括提述由已故僱主的任何遺產代理人續訂合約或再次聘用；而提述由僱主所作的要約，須解釋為包括提述由已故僱主的任何遺產代理人所作的要約。

第 II 部

僱員的死亡

3.

如僱員於其在僱傭保障上的訴訟權根據本條例第 VIA 部產生後但在有關申索獲判定前死亡，則已故僱員的遺產代理人可就有關申索進行訴訟。

4.

凡僱主已給予僱員通知，終止其僱傭合約，而該僱員在該通知期限屆滿前死亡，則本條例第 VIA 部關於僱傭保障的條文須適用，猶如該僱主已藉在該僱員死亡當日屆滿的通知終止該合約一樣。

5.

凡僱主已給予僱員通知，終止其僱傭合約，並要約續訂其僱傭合約或要約以新合約再次聘用該僱員，而 ——

(a)

該僱員在未曾接受或拒絕該項要約前已死亡；及

(b)

在該僱員死亡前，其僱主未有撤回該項要約，

則第 32C(1)或(2)條(視屬何情況而定)須適用，猶如在該兩款內"該僱員如不合理地拒絕該項要約"的字句，已由"該僱員如拒絕該項要約本應屬不合理"的字句取代一樣。

(附表 8 由 1997 年第 75 號第 5 條增補)

附表 9

[第 49A 條]

就備存工作時數紀錄指明的金額上限

每月$14,100

(附表 9 由 2010 年第 15 號第 22 條增補。由 2010 年第 148 號法律公告修訂；由 2012 年第 187 號法律公告修訂；由 2015 年第 7 號法律公告修訂；由 2017 年第 12 號法律公告修訂)