

# 目錄

|                |       |
|----------------|-------|
| 前言             | 2     |
| 職工盟與您          | 3     |
| 打工仔女防身有法       | 4     |
| 勞工法例錦囊         | 5     |
| 連續性契約          | 5-6   |
| 通知期或代通知金       | 7-8   |
| 工資             | 9     |
| 建造業大判代償工資責任    | 10    |
| 休息日(例假)        | 11    |
| 法定假日(勞工假)      | 12-13 |
| 有薪年假(大假)       | 13-14 |
| 長期服務金          | 15-16 |
| 遣散費            | 17    |
| 僱傭保障           | 18-19 |
| 疾病津貼           | 20-21 |
| 生育保障           | 22-24 |
| 年終酬金           | 25    |
| 破產欠薪保障基金       | 26    |
| 工傷補償           | 27-30 |
| 8號風球及黑色暴雨      | 30-31 |
| 強積金            | 32-33 |
| 防止歧視職工會        | 33-34 |
| 標準工時及工時規管      | 35-38 |
| 勞工的主張          | 39    |
| 會員的「簡單任務」      | 40    |
| 職工盟各單位電話及地址    | 41    |
| 常用部門及團體聯絡電話及地址 | 42    |
| 勞工處各區勞資關係科地址   | 43    |
| 加入工會 保障權益      | 44-45 |
| 捐助職工盟          | 46-47 |
| 回條             | 48    |

# 前言

## 認識法例捍衛權益 加入工會集體談判

職工盟每年處理超過3000宗工友求助個案，當中大部份涉及僱主違反勞工法例，或故意誤導工友放棄自己應有的權利。很多工友找我們之前，由於不理解自己的權益，可能一直被人「搵笨」全不知情。我們出版這本「勞工法例權益小冊子」，便是希望大家可以提升權益意識，防範無良僱主的剝削招數。

有很多工友亦向我們反映，現行勞工法例存在不少漏洞，未能真正保障打工仔女。當然，我們需要爭取堵塞現時法例的漏洞，這是職工盟一直以來的工作，有賴大家繼續支持和參與。

不過，勞工法例只是最低標準，有很多勞資爭議的內容，法例並未有任何規定。因此，真正能保障自己的方法是，透過工會以集體談判的方式跟資方討價還價。職工盟長期以來推動成立工會，便是要將鬆散的工友團結起來，切實履行集體談判的職能，改善打工仔女的薪酬及工作條件。因此，我誠邀大家一起參與工會，為自己的權益增多一些保障，也為有需要的工友帶來支援。

職工盟秘書長 李卓人



# 職工盟與您



香港職工會聯盟（簡稱職工盟）由93個來自各行各業的工會組成，代表超過18萬會員。由90年成立至今，職工盟一直致力於壯大獨立工會運動，代表著一股不依附政府、無懼權勢的勞工力量。

我們以「團結、飯碗、公義、民主」為綱領，主要工作包括：提供勞法諮詢、處理勞資糾紛、組織獨立工會及爭取集體談判。我們堅信：只有團結爭取，打工階層才可突破不平等的勞資關係，建立一個有尊嚴的工作環境。職工盟正期待您的參與和支持，在爭取勞工權益、建立社會公義的道路上，與我們一起奮鬥。

# 打工仔女防身有法

## 如遇勞資糾紛，您應：

聯絡所屬工會  
或職工盟（熱  
線：2770-  
8668）求助。

認清僱傭條例  
或公司政策中  
涉及的條文及  
規定。

不要隨便簽署  
改制同意書或  
承諾不追究的  
文件。

工會直接聯絡資方  
反映訴求，或由勞  
工處召開勞資調解  
會議。

如未加入工會的，應  
即時辦理入會手續，  
以便工會代表可陪同  
工友進行追討。

若不滿資方的  
答覆，可前往  
勞資審裁處落  
案追討，申索  
金額在8000元  
以下則由小額  
薪酬索償仲裁  
處審理，按法  
例工會可代表  
會員出席以上  
法庭的審訊。

若果問題涉及其他同事，盡量聯  
繫受影響員工，採取團結的爭取  
行動。

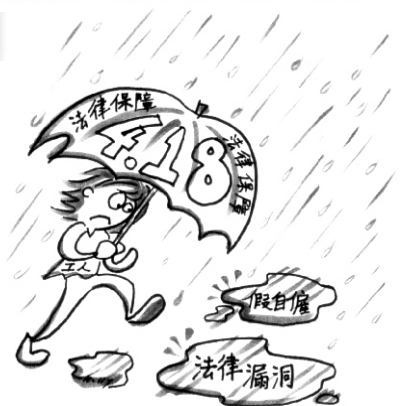
透過工會的組織和協助，向資方發  
出聯署信，表達勞方的共同要求。

如未獲滿意回覆，發起集體行  
動，如示威、遊行、工業行動  
等，向資方進一步施壓。

# 勞工法例錦囊

## 連續性契約

**釋義：**不論長工、散工、臨時工或兼職工，只要連續4星期服務於同一僱主，每星期工作時間不少於18小時，即符合「連續性契約」（俗稱4.18）的規定，可享受勞工法例的保障。（註：工資、工傷的保障則不受4.18的限制）



## 提防無良招數：

**走法律罅：**僱主刻意安排員工每星期工作時間少於18小時，或在第四個星期停工，使工友未能符合連續性契約的規定，喪失《僱傭條例》內的假期、長期服務金/遣散費等保障。

**假自僱：**無良僱主強迫員工簽署自僱合約，或領取商業登記，以逃避履行勞工法例的責任。但在法律上，名義上是「包頭」、「判頭」，並非一定不受勞法保障，須視乎雙方的實質關係是否構成僱傭條件。

**錦囊：**僱傭條例為最低標準：任何僱傭合約的規定，如其工作條件遜於僱傭條例的最低標準，均屬無效，而須以法例的規定為標準；而僱傭合約優於法例的聘用條件，則不在此限。

### 如何判別「自僱者」和「僱員」呢？

要決定一個工人屬「自僱者」（承包關係）還是「僱員」（僱傭關係），並非單靠簽署文件或口頭承諾來界定，須綜合考慮以下各點因素：

| 僱傭關係      |                           | 承包關係              |
|-----------|---------------------------|-------------------|
| 報酬        | 工資                        | 服務費或酬金            |
| 工作控制權     | 有既定上下班時間、須遵守上司的監督及員工守則    | 工作時間及紀律通常享有較大的自由度 |
| 僱主的法定責任   | 法例規定資方須為僱員購買勞工保險、報稅、供強積金等 | 沒有                |
| 生產工具和工作地點 | 生產工具和工作場所通常由僱主提供          | 通常需自備             |
| 利潤和風險的分擔  | 無論賺蝕，不用分擔利潤和風險            | 需要分擔              |
| 商業登記      | 沒有                        | 通常有領取             |
| 聘用人員      | 無權自行聘用幫工                  | 可自行聘請             |

## 通知期或代通知金

**釋義：**僱員的工作時間符合「4.18」的規定（請參看「連續性契約」部份），勞資雙方要終止合約，都應事先給予對方通知期，或以相等的代通知金代替。而通知期的長短，將視乎合約或協議（書面或口頭）而定；但除非在首個月試用期內，通知期不可少於七天。



### 通知期有幾長？

|            | 有協議         | 沒有協議  |
|------------|-------------|-------|
| 首個月試用期內    | 無須通知期       | 無須通知期 |
| 其餘試用期內     | 根據協議，但不少於7天 | 當作7天  |
| 試用期後或沒有試用期 | 根據協議，但不少於7天 | 當作1個月 |

### 即時終止僱傭合約：

- 僱員如有觸犯嚴重過錯或屢犯不改，則無須給予任何通知而終止僱傭合約。僱主可即時解僱而無需補償的理由包括：

☞ 故意不服從合理及合法命令；

- ☞ 行為不當；
- ☞ 欺詐及不忠實；或
- ☞ 慣常疏忽職守。

2. 僱主如嚴重違反僱傭合約，則僱員無須給予任何通知而終止僱傭合約。僱員可即時辭職的理由包括：

- ☞ 合理地恐懼會受到暴力對待或感染疾病；
- ☞ 僱員受到僱主的苛刻對待(如被單方面嚴重更改工作條件或性質)；
- ☞ 受僱不少於5年，獲註冊醫生證明永久不適宜從事原本工作。

#### 提防無良招數：

##### 懲罰性通知期屬無效

某些合約規定的賠償款額遠超僱主可能蒙受的損失，目的只為阻止僱員終止合約，可被視作懲罰性條款，視作無效。

#### 錦囊：

##### 通知期不足可追討代通知金

僱主沒有給予通知期或通知期不足，僱員可追討相應日數的代通知金作為補償。

##### 有薪年假不可代替通知期

法例規定，僱主不可以有薪年假代替在終止僱傭合約時的通知期。但有過往法庭案例，僱員可選擇以年假代替部份或全部通知期。

## 工資

**釋義：**工資是指僱員為僱主工作，而僱主以金錢形式所作的回報。除了底薪以外，包括小費、佣金、勤工花紅、勤工津貼、交通津貼及佔全年平均工資兩成的超時薪酬（或固定性超時薪酬）等，都應視作工資的一部份。



#### 錦囊：

1. **遲發工資須付利息：**若果僱主延遲發放工資，亦不可超過工資期滿的7天內，否則需為欠薪支付利息（採用根據地方法院條例而釐定之利率）。
2. **欠薪導致變相解僱：**僱主超過一個月仍未支付已到期的工資，僱員可以用「變相解僱」為理由，追討僱主解僱補償及代通知金。
3. **扣薪有限制：**僱主不可以剋扣工資來懲罰遲到的員工；如果因僱員損壞或遺失僱主的物品扣除工資，最多只可扣減300元，而每期糧所扣減的工資不可超過該工資期人工的1/4。

## 建造業大判代償工資責任

**釋義：**建造業的總承判商或次承判商（俗稱大判），有責任為其下的判頭支付員工被拖欠的工資。但大判代償工資的責任，以最初兩個月的欠薪為限。



### 代償工資的申請方法：

員工如遇判頭拖欠薪金，須於糧期過後60日內，以書面通知大判。大判在接獲通知書後，須於30日內支付拖欠的工資款項。通知書內容包括以下各點：

- 僱員的姓名、地址；
- 直接判頭的姓名、地址；
- 受僱地點；
- 與應得工資有關之工作詳情；
- 欠薪的期間和數目。

### 錦囊：

**大判責任的申索期限：**被欠薪員工須於糧期過後60日內提出追討，經勞工處處長批准，可將限期延長至最多90日。

## 休息日（例假）

**釋義：**根據僱傭條例，工人每工作七日內可享有一天休息日。以全年52個星期計算，工人一年可享52天休息日。



### 錦囊：

#### 1. 強行以薪代假屬違

**法：**強迫工人放棄

休息日或以「包薪制」買斷應得假期，由於抵觸僱傭條例的最低標準，均屬違法。

2. **休息日工作須補薪：**根據高等法院的案例，如月薪僱員在休息日上班而不獲額外補薪，可作出索償。現時勞資審裁處可接納追討最多過往6年的休息日補薪。



## 法定假日（勞工假）

**釋義：**僱員每年可享有12天的法定假日；但需做滿3個月，方可在法定假日休息，而可享有正常工資；若未做滿3個月，只能在法定假日無薪休息。

**每年十二天的法定假日包括：**

元旦（1月1日）

農曆年初一、二、三

清明節

勞動節（5月1日）

端午節

香港特別行政區成立紀念日（7月1日）

中秋節翌日

重陽節

國慶日（10月1日）

冬至或聖誕節（由僱主選擇）



### 錦囊：

#### 1. 假期工資包括各項津貼、勤工獎及佣金收入

僱傭條例對於薪金的定義，除底薪以外，還包括各項津貼、勤工獎及佣金等收入，計算假期工資時亦應包括在內。

#### 2. 假期工資的計算方法

不論日薪或月薪員工，以過去12個月內每日所賺取的平均工資來計算假期工資的收入；但計算平均工資時，需剔除沒有薪金或沒有全薪的期間及收入。

#### 3. 更改放假日安排

若僱主要求員工在法定假日開工，最少須在48小時前作出通知，並於放假日前後60日內補回。

## 有薪年假（大假）

**釋義：**僱員做滿第一年可獲7天有薪年假，第二年7天，第三年則加至8天，以後每年遞增1天，但最多不超過14天。



## 工人按年資計算的有薪年假日數：

| 年期     | 日數  |
|--------|-----|
| 第一年    | 7日  |
| 第二年    | 7日  |
| 第三年    | 8日  |
| 第四年    | 9日  |
| 第五年    | 10日 |
| 第六年    | 11日 |
| 第七年    | 12日 |
| 第八年    | 13日 |
| 第九年或以上 | 14日 |

### 放假方式：

工作滿一年後，員工可於隨後12個月內放取年假；年假是7至10日的，最多可有3日分開放，若年假在10天以上，則最少7日連續發放。

假期工資計算方式：（請參看「法定假日」部份）

### 錦囊：

#### 1. 可追討年假差額

如僱員發現有薪年假被扣減或拖欠，可追討其中的差額。不論休息日、法定假日或有薪年假，員工如發現遭到不合法削減，可向勞資審裁處追討最多過往6年的假期薪酬。

#### 2. 領取比例年假資格

僱員被無理解僱或辭職，若在新年度做滿3個月或以上，均可領取按比例計算之年假薪酬。

## 長期服務金

### 釋義：

按照僱傭條例，工人若符合以下四項的任何一種，均可領取長期服務金：



|   | 在下列情況下領取                   | 領取條件             |
|---|----------------------------|------------------|
| 1 | 退休辭職                       | 工作滿5年或以上及必須年滿65歲 |
| 2 | 並非因犯嚴重過失而遭解僱               | 不論年齡，工作滿5年或以上（註） |
| 3 | 因健康終身不宜繼續同類型工作而辭職（須註冊醫生證明） | 不論年齡，工作滿5年或以上    |
| 4 | 在職期間死亡，家人可領取               | 不論年齡，工作滿5年或以上    |

註：年資即使未滿5年，只要做滿2年或以上，被無理解僱者可按僱傭保障的規定追討終止僱傭金（包括長期服務金）。

### 長期服務金（及遣散費）金額之計算方法：

☞ 月薪工人：最後1個月工資  $\times$   $2/3$   $\times$  年資

☞ 日薪/件工：最後30天正常工作日中任何18天工資 X 年資

☞ 不論月薪或日薪僱員，亦可選擇以最後12個月的平均工資計算。

☞ 計算遣散費及長期服務金之每月工資上限為22500元。

☞ 強積金的僱主供款部份的累算權益（或公積金），僱主可用作抵銷遣散費／長服金的賠償金額。舉例，長服金為10萬，累算權益為8萬，則僱主只需額外支付2萬，僱員則可即時提取強積金僱主供款累算權益而無須等待至65歲。

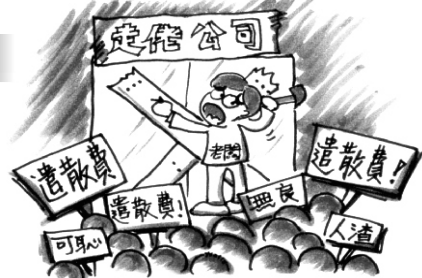
### 提防無良招數：

**1. 文件中斷年資：**在員工年資接近兩年時作出解僱，或迫令其簽署自動離職書，待一頭半個月後，才重新聘用，藉此中斷僱員的年資。這可能會對日後追討年資補償構成影響，員工應儘快向工會查詢。

**2. 強迫自動辭職：**無良老闆為逃避長服金的補償，可能用盡諸種手段迫令僱員自動離職，例如減工資、改變聘用條件、調動工作時間、工作地點等等。在嚴重破壞合約的情況下，僱員可視作自己已被「變相解僱」，追討應得之解僱補償。

## 遣散費

**釋義：**按照僱傭條例，工人若符合以下四項的任何一種，均可領取遣散費：



|   |                                                        |
|---|--------------------------------------------------------|
| 1 | 停業或打算停業而解僱工人；                                          |
| 2 | 對某類工作崗位的需求減少而解僱工人；                                     |
| 3 | 在連續4星期(由星期日開始至下星期六午夜)的期間內停工超過1/2；或在連續26星期的期間內，停工超過1/3； |
| 4 | 因工作場所搬遷而解僱工人或對工人構成嚴重困苦。                                |

遣散費金額之計算方式：（請參看「長期服務金」部份）

### 錦囊：

#### 1. 追討遣散費有期限

追討遣散費要在3個月內提出，過期須向勞工處處長申請批准。

#### 2. 開工不足計算方式

計算開工不足時，僱員只開半日工不能當一日計算；在計算停工及開工日子時，須扣除休息日、法定假日及有薪年假的日子。

## 僱傭保障

### 釋義：

按照僱傭條例，在以下一情況下，員工可以得到保障：

|           | 資格                                                                                                                                                                                                    | 補償                                       |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|
| 不合理解僱     | 僱員做滿24個月或以上被不合理解僱。                                                                                                                                                                                    | 終止僱傭金<br>(按比例計算的長服金)                     |
| 不合理更改僱傭合約 | 僱員工作滿四、一八（連續工作4星期，每星期不少於18小時），其僱傭合約條款被不合理更改。                                                                                                                                                          | 同上                                       |
| 不合法解僱     | <ul style="list-style-type: none"><li>●發出懷孕通知後被解僱；</li><li>●參與工會或從事工會活動被解僱；</li><li>●在放取有薪病假期間被解僱；</li><li>●由於曾在有關執行勞工法例、工業意外等法律程序中作供或提供資料等而被解僱；</li><li>●因工受傷而被解僱（在未有達成工傷協議或有關評估證明書未發出之前）。</li></ul> | 終止僱傭金<br>(按比例計算的長服金)；及<br>不超過15萬元的額外補償金。 |

如果僱主能夠證明是基於以下任一理由作出解僱或更改僱傭合約，則僱員不能受到保障：

|   |                                 |
|---|---------------------------------|
| 1 | 僱員的行為；                          |
| 2 | 工作的能力或資格；                       |
| 3 | 裁員或其他真正的業務運作需要（若屬遣散，則須依法支付遣散費）； |
| 4 | 法例的規定（例如，繼續工作便屬違法）；             |
| 5 | 其他實質理由。                         |

終止僱傭金之金額的計算方法：請參看「長期服務金」之部份。

### 錦囊：

#### 追討僱傭保障有期限

追討僱傭保障下的補償金，要在被解僱或更改僱傭合約後3個月內提出，經勞工處處長批准，最多延長至6個月。如果想向勞資審裁處提出申索，必須在被解僱或更改僱傭合約後9個月內提出。



## 疾病津貼

### 釋義：

根據僱傭條例，僱員若符合以下情況便可享有有薪病假：

|   |                                                                    |
|---|--------------------------------------------------------------------|
| 1 | 連續放病假至少四天。                                                         |
| 2 | 向僱主出示註冊西醫、牙醫或註冊中醫（根據《中醫藥條例》註冊）之醫生紙，但應自己保存病假紙副本。                    |
| 3 | 已累積足夠的有薪病假日數：<br>受僱的第一年（首12個月）每月可累積2天有薪病假。其後每月可累積4天。最高可累積120天有薪病假。 |
| 4 | 病假超過36天，則須出示駐醫院醫生簽發的病假紙，才可領取。                                      |

### 疾病津貼金額：

疾病津貼相等於正常工資的4/5，在正常發薪日支付。（註：以過去12個月內所賺取的收入計算每日平均工資；在計算平均工資時，需剔除沒有薪金或沒有全薪的期間及收入。）



### 提防無良招數：

1. **以假抵假：**有些僱主漠視僱傭條例的規定，扣減員工應得之休息日、有薪年假或法定假日等，以抵償有薪病假的放假日數。
2. **趁您病攞您命：**無良僱主以曠工為由，趁員工放取有薪病假時作出解僱。為免日後出現爭拗，若須臨時請病假，員工應即時知會管方，及儘快補回醫生紙。

### 解僱有薪病假僱員屬不合法

1. 若僱主解僱領取有薪病假期間的僱員，屬於不合法解僱的行為，須要支付：
  - ☞ 解僱代通知金；
  - ☞ 相等於7天工資的罰款；
  - ☞ 僱員應得的疾病津貼；及
  - ☞ 最高15萬元的額外補償。
2. 僱主如作出以上解僱行為可被檢控，一經定罪，最高可被罰款10萬元。

## 生育保障

### 釋義：

女性僱員只要在產假前按連續性合約為僱主服務，並給予懷孕通知，便可享有以下期間的產假：



連續10星期的產假；

若分娩期較預產期遲，僱員可享有日數相當於預產期翌日起至實際分娩日為止的額外產假；

如僱員因懷孕或分娩而引致疾病或不能工作，最多可額外休假4星期。

### 產假薪酬：

- ☞ 產假開始前已按連續性合約受僱滿40星期，並在產假前對僱主發出懷孕及準備發放產假的通知，即可享有10星期相等於每日平均工資4/5的有薪產假；
- ☞ 不論日薪或月薪僱員，以過去12個月內所賺取的平均工資計算產假薪酬；在計算平均工資時，需剔除沒有薪金或沒有全薪的期間及收入；
- ☞ 懷孕僱員因產前檢查、產後治療或小產而要請假的每一日，應作有薪病假計算，可獲4/5正常工資的疾病津貼。

### 放假方法：

|   |                                                    |
|---|----------------------------------------------------|
| 1 | 假期由預產期前4星期開始至產後6星期；                                |
| 2 | 如果僱主同意，懷孕僱員可把產前不多於2星期的假期，調至分娩後放取；                  |
| 3 | 如僱員在未開始放產假前分娩，則可在分娩日開始放10星期的產假，但需於分娩後7天內將分娩日期通知僱主。 |

### 解僱懷孕僱員屬不合法

1. 僱員證實有身孕後，以書面通知僱主，通知書包括醫生證明書，即受法例保障。若僱主在此期間作出解僱，即屬不合法解僱，須支付：
  - ☞ 解僱代通知金；
  - ☞ 一筆相等於一個月的工資作罰款；
  - ☞ 10星期分娩津貼；及
  - ☞ 最高15萬元的額外補償金。
2. 僱主如作出以上解僱行為可被檢控，一經定罪，最高可被罰款10萬元。

### 錦囊：

#### 1. 懷孕僱員可申請較輕便的工作

懷孕僱員如能向僱主出示醫生紙，證明不適合處理某些工作，僱主便不可將這類工作分配給她。僱主在收到申請14日內，需接納有關員工的要求。

#### 2. 被歧視僱員可循民事索償

僱員如因懷孕而遭受解僱，縱使未符合勞工法例的要求，可根據「性別歧視條例」向平等機會委員會提出申索，循民事訴訟獲取補償。

附表：假期、休息日重疊處理辦法

|      | 法定假日<br>(全薪)                                                                               | 年假<br>(全薪)                                                                                                      | 休息日<br>(有薪與否視合約所定)                                                                | 分娩假期<br>(4/5工資)                                                                              | 病假<br>(4/5工資) |
|------|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| 法定假日 |                                                                                            |                                                                                                                 |                                                                                   |                                                                                              |               |
| 年假   | <ul style="list-style-type: none"> <li>當年假，另須補回該法定假日予僱員</li> </ul>                         | *                                                                                                               | *                                                                                 | *                                                                                            | *             |
| 休息日  | <ul style="list-style-type: none"> <li>當休息日，有薪與否視合約規定；另須補回法定假日予僱員</li> </ul>               | <ul style="list-style-type: none"> <li>當年假，出全薪</li> <li>另需補回休息日給該僱員</li> </ul>                                  | *                                                                                 | *                                                                                            | *             |
| 分娩假期 | <ul style="list-style-type: none"> <li>有資格領分娩津貼者，當分娩4/5人工</li> <li>不需另補法定假日</li> </ul>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>該日可視作分娩假期</li> <li>出4/5人工</li> <li>另需補年假給該僱員</li> </ul>                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>視作分娩假期</li> <li>不需另補休息日予該僱員</li> </ul>     |                                                                                              | *             |
| 病假   | <ul style="list-style-type: none"> <li>若僱員已於該法定假日前按連續性合約受僱滿三個月，則不需另補病假及疾病津貼予該僱員</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>若年假先開始，則視為年假；但不需另補病假及疾病津貼予該僱員</li> <li>若病假先開始，則視為病假；另需補年假予該僱員</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>是否有疾病津貼視乎合約規定</li> <li>休息日是有薪而定</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>視作分娩假期</li> <li>出4/5人工</li> <li>不需另補病假予該僱員</li> </ul> |               |

## 年終酬金

**釋義：**按照僱傭條例，年終酬金是指根據合約而須每年支付的酬金，不論該酬金是以第十三月糧、雙糧、袍金或其他名目稱之；僱主不可以營業額或經濟環境的轉變為理由，隨意扣減或拖延發放年終酬金的款額。



| 酬金期                                                   | 金額        |
|-------------------------------------------------------|-----------|
| 工作至酬金期完結（若沒有指定，則以農曆年終計算），已受僱滿一年。                      | 可得全部酬金額；  |
| 在酬金期內已受僱滿3個月或以上（若首3個月屬試用期，則需再加3個月），該僱員被無理解僱；或該僱員繼續受僱。 | 可按比例獲得酬金； |

### 提防無良招數：

**隨意發放無保障：**如合約中列明年終酬金是隨資方意願發放，或保留是否支付的決定權，則僱員會喪失日後追討的權利。

## 破產欠薪保障基金

### 釋義：

若僱主無力支付工資、代通知金或遣散費，僱員可向破產欠薪保障基金申請墊支款項。

**破產欠薪保障基金墊支款項包括：**



| 項 目          | 保障限額                      |
|--------------|---------------------------|
| 欠薪（包括年終酬金）   | 最高限額為36,000元。             |
| 代通知金         | 最高限額相等於1個月工資，但不超過22,500元。 |
| 遣散費          | 最高限額為50,000元及餘下金額的一半。     |
| 未放的年假及法定假日薪酬 | 合共最高10,500元。              |

### 錦囊：

#### 1. 保留僱傭資料防患未然

工人應盡量保存合約、糧單、出勤記錄及強積金供款單據等文件，以便審核申請之用。對於有助証明結業、被解僱及年資的文件，亦應予以保留。

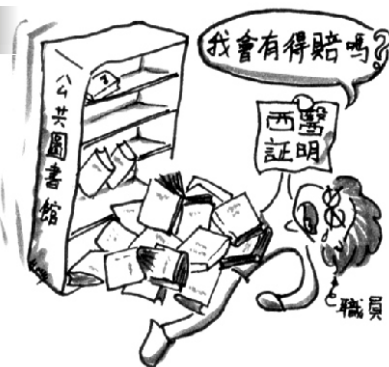
#### 2. 申請破欠基金有期限

破欠基金不會保障僱員最後工作日前4個月以外的欠薪款項；基金亦不會接受終止合約後6個月以外所提出有關代通知金及遣散費的申請。

## 工傷補償

### 釋義：

所有受僱於各行各業工人，只要他們是因工受傷，或乘坐僱主提供之交通工具往返工作途中受傷，可受《僱員補償條例》的保障。



### 按期補償款額：

- ☞ 僱員因工受傷需要休息即可得到「按期款項」；
- ☞ 工傷病假就算是一天，亦可獲得病假津貼；
- ☞ 傷病假津貼：每日平均薪金  $\times 4/5 \times$  病假日數；
- ☞ 平均收入的計算法可分為兩種，法例規定以意外前一個月或之前十二個月的平均數計算；薪金包括底薪、任何津貼、小賬及經常性加班補薪；
- ☞ 計算工傷補償時，最低標準以每月3690元計算。

### 永久性傷殘補償款項：

| 年齡                  | 賠償額(永久性傷殘)    | 賠償額(死亡)       |
|---------------------|---------------|---------------|
| 40歲以下               | 96個月x月薪x判傷百分比 | 84個月x月薪x判傷百分比 |
| 40-56歲              | 72個月x月薪x判傷百分比 | 60個月x月薪x判傷百分比 |
| 56歲以上               | 48個月x月薪x判傷百分比 | 36個月x月薪x判傷百分比 |
| 最低補償額               | \$426,880     | \$375,950     |
| 每月收入最高限額計算至\$26,070 |               |               |

長期照顧費： \$511,770 (最高)

義肢費用： \$36,430 (最高)

義肢維修費： 10萬 (十年)

醫藥費補償上限：200元(同日只接受門診或住院)  
280元(同日一同接受門診及住院)

**錦囊：**工傷意外發生時，須注意以下步驟：

① 應立即通知僱主；



② 立即到政府醫院、診所、註冊西醫、註冊中醫(包括註冊跌打)接受檢驗及治療；



③ 保存醫療証書及病假紙副本，正本儘快交給僱主；

④ 不要應承僱主向勞工處講假口供；



⑤ 不要簽署任何保險公司文件或接受保險公司或公證行的調查；



⑥ 若對判傷不滿意，請盡快用書面向勞工處提出上訴；

不滿意判傷...



⑦ 留意僱主在協議書上呈報不準確的工資；



⑧ 工友追討僱員賠償，必須於意外發生後二十四個月內；



⑨ 若工傷事件是因為僱主或工友的疏忽而導致，有權追討疏忽賠償。



## 補償辦法：

- ☞ 法例規定僱主須於糧期7日內支付按期補償款項。
- ☞ 受傷工人病假不超過7天及沒有永久喪失工作能力者，僱傭雙方可直接協議及清付補償金額。僱主需以表格二或表格甲向勞工處處長呈報。
- ☞ 受傷工人病假超過7天者，應在病假結束復工一個月後，往勞工處辦理銷假手續。如工傷致永久喪失工作能力，將會獲安排接受判傷。
- ☞ 受傷工人經判傷評定永久喪失工作能力，由勞工處處長發出一份補償評估證明書給勞資雙方，僱主須在證明書發出21日內支付補償款項。

## 8號風球及黑色暴雨

**釋義：**在《僱員補償條例》列明，黑色暴雨和8號風球懸掛之下，僱員在上下班途中的四小時內，如果受傷，即屬工傷。但至於在8號颱風及黑色暴雨期間是否需要上班？在有關的訊號除下後，僱員的上班規定又如何？法例雖沒有規定，但可參考由勞工處發出的《颱風或暴雨警告下的工作守則》（以下簡稱《守則》）。



## 守則建議的內容包括：

- ☞ **上班前：**在上班之前，如果已掛出8號及以上風球或黑色暴雨訊號，除非必要人員（例如緊急維修人員等），僱主不應要求僱員上班。
- ☞ **上班期間：**至於在工作時間內，如果8號風球掛起，僱員即可下班。若果是黑色暴雨，在安全的情況下，僱員應繼續留在工作地點。
- ☞ **訊號除下後：**如果距離工作時間結束三小時前8號風球或黑色暴雨訊號除下，則員工需於兩小時內返回工作地點。若在工作時間結束前三小時內，有關訊號才除下，則員工無須上班。
- ☞ **工資計算：**在8號風球和黑色暴雨期間，守則建議如常發放工資，而需當值之人員，則應獲發特別津貼。

### 錦囊：

#### 1. 打風遲到不算犯過

僱員如因8號風球延誤了上班時間，資方不應作任何紀律處分（如警告信或即時解僱）。

#### 2. 颱風津貼不可亂削

僱主隨意削減8號風球上班的特別津貼，等同於更改僱傭合約，須預先獲員工的同意。

## 強積金

### 釋義：

凡18至64歲的受僱人士，不論工作時間的長短，只要為僱主工作不少於60天，均須參加。但飲食業及建築業的散工，由受僱的首天起便須供款。

**供款額：**僱主及僱員各按僱員之每月入息的5%供款（入息包括僱員的工資、假期津貼、費用、佣金、花紅、獎金、合約酬金、賞錢或津貼等）。

### 豁免供款人士：

1. 受法定退休計劃保障人士，如公務員、津校教師等；
2. 家庭傭工；
3. 入息少於7,100元的員工無需供款，但僱主仍須為其供款。

### 錦囊：

1. **供款有憑有據：**若資方聲稱已為員工供款，但無憑無據，不能作實。凡僱主為員工登記強積金計劃後，理應收到一份接納通知書、「成員證明書」及定期收到一份「周年權益報表」。



2. **如有欠供及早追討：**有些員工被僱主拖欠供款，遲遲不作投訴，直至公司結業時才追討，可能已經太遲。因為破欠基金不會受理強積金供款的申索。

3. **打工仔女可轉計劃：**自2012年起實施強積金半自由行，僱員每年有一次機會將僱員供款累算權益轉至自選的強積金計劃。

## 防止歧視職工會

### 釋義：

法律規定，任何僱員都有權利：

- 1) 組織及成立工會；
- 2) 加入工會；
- 3) 擔任工會理事或其他職位；及
- 4) 參加工會活動。

### 針對工會成員作出解僱屬違法：

1. 任何僱員若因參加工會、組織工會、出任工會職位或參與工會活動而被解僱，屬不合法解僱，僱員可獲最多15萬元的補償金。
2. 若僱主阻止或阻嚇僱員行使以上權利；或者因僱員行使以上權利而被解僱、懲罰或歧視，可被檢控，最高罰款10萬元。



## 僱主不支付法院裁斷款項的刑事責任

如僱主故意及無合理辯解，在法院裁斷款項到期日後14天內仍沒有付款，可被檢控，一經定罪最高可被罰款35萬元及監禁3年。

### 錦囊：

#### 1. 加入工會未雨綢繆

立即加入所屬工會，以享受會員的權利和保障。若果發現任何僱主懲罰或阻嚇工人參與工會，請即向工會舉報，以便制裁違法僱主。

#### 2. 工會護身免受民事索償

根據職工會條例，由工會組織的工業行動享民事免責權，即資方不能藉口行動導致公司損失，對參與的工會及其成員作出民事索償。



## 標準工時及工時規管

### 工時規管包括哪些部分？

| 組成部分                       | 例子                        |
|----------------------------|---------------------------|
| 1) 標準工時：每周僱員正常應做的工作時間      | 每週44小時                    |
| 2) 加班補水：超過標準工時後，僱主需要額外補償僱員 | 1.5倍。如僱員時薪50元，加班補水應為75元   |
| 3) 最高工時：每週最多可工作的時間         | 每週60小時(包括加班)              |
| 4) 每日最少休息時間：由今天下班至明天上班相距時間 | 11小時。今天晚上10時下班，明天不得早於9時上班 |
| 5) 工作期間休息時間                | 每4小時工作休息30分鐘              |
| 6) 每週休息日及每年假期              | 每週休息一天，每年17天公眾假期          |

### 香港人日日做到無停手

- 每週工時60小時或以上僱員  
59.33萬人（每五個人就有一人）
- 需要超時工作僱員  
65.68萬人（每四個人就有一人加班）
- 完全無償加班僱員  
31.64萬人（每十個人就有一人無償加班）

## 最多長工時僱員的行業

| 行業   | 每週工作<br>60小時或以上<br>僱員人數 | 佔整個行業<br>百分比 | 該行業每小<br>時工資中位<br>數 |
|------|-------------------------|--------------|---------------------|
| 物業管理 | 84,300                  | 38.7%        | 33.3                |
| 飲食   | 73,400                  | 35.7%        | 37.2                |
| 零售   | 56,600                  | 21.6%        | 40.9                |
| 安老院舍 | 7,400                   | 40.2%        | 34.6                |
| 所有行業 | 346,700                 | 12.4%        | 56.8                |

## 長工時的禍害

### 健康

- 1) 長期每週工作超過60小時會增加患心血管病的風險
- 2) 美國研究顯示疲勞工人醫療開支較正常為高
- 3) 有調查指長工時工作職業司機有失眠

### 家庭

- 4) 長工時會減少與家人相處時間，有廚師指每日少於15分鐘與子女相處
- 5) 缺乏家庭照顧影響子女成長  
工作效率
- 6) 國際研究指長期每週工作超過50小時會減低工作效率

## 工時間與答

**Q: 有左標準工時，企業經營會唔會好困難架？到時好多公司倒閉，好多人失業咪死？**

A: 商界一味靠嚇，意圖反對任何保障工人的措施。就好像最低工資立法前，商界也說會造成大量失業及很多企業倒閉。國際勞工組織專家指出，縮減工時可以提升工人的生產力，減低成本。對經營成本不會帶來負面影響。規管工時確保有足夠人手工作，不會像現時三個人做四個人的工作份量，對改善就業有幫助。

**Q: 宜家勞工短缺，假如實行標準工時，舖頭咪仲難請人？**

A: 香港的勞動參與率只有六成，較經濟合作及發展組織國家平均數七成為低，不少經濟水平與香港相若的國家更達八成。其中香港女性勞動參與率更低，只有約五成，外國普遍達到六至七成多。正正因為現時長工時，加上缺乏託兒及安老服務，令很多婦女必須留家照顧長幼。縮短工時可以鼓勵更多婦女就業。假如香港的婦女就業率與先進國家看齊，就可以增加近38萬勞動力。

**Q: 我宜家做緊一份每日工作12小時的保安，假如立法標準工時，每日返得8小時，咁我人工咪減三分之一？**

A: 工人是否選擇做這份工作，很大程度是取決於收入能否應付生活。現時一份12小時保安工資約10,000元，假如僱主真的將工資減三分之一至只有6,000多元，工人根本難以養家，他們會選擇其他薪酬較合理的工作。僱主難以聘請足夠人手，工資就需要向上調整。數據顯示，現時兩更制保安員平均月薪為10,288元(2013年第三季)，而三更制為8,059元，時薪分別為35.9及38.7。三更制時薪必然會較高。

**Q：實施標準工時，咪會搞到勞工成本上升，最終咪又係推高通脹，管理費咪又係要加？**

A：首先，雖然僱員的時薪可能調高，但生產力及效率亦會同時增加，整體勞工成本不會大幅上升。僱員薪酬佔業務收益約一成。換句話說，即使勞工成本上升10%，對服務或貨品的價格只有1%的影響。事實上現時造成通脹的最主要原因是租金上升，佔近五成的比率，其次是食品價格的上升，佔三成，工資並非推高通脹的主因。管理費方面，清潔及保安佔管理費約30%至50%，假設薪酬上升一成，管理費只會上升3%至5%。以每月1,000元管理費計算，只會增加30至50元。



## 勞工的主張

作為一個國際知名城市，香港的社會和就業保障比起很多發展中國家還要落後，這是很大的諷刺。近幾年，社會趨向貧富懸殊、就業不穩，更突顯了現時向商家財團傾斜的不公平制度。職工盟一直倡議為普羅市民建立基本的生活和就業保障，以下為我們的主張：

**工時規管：**立法規定每周標準工時44小時，加班補水為正常工資率的1.5倍，保障工人的身心健康及家庭生活；

**最低工資：**最低工資的水平訂於可應付基本生活開支，2014年為38元，並且每年檢一次，以追上通脹；

**集體談判權：**恢復於97年被官商勾結廢除的集體談判權，賦予工會組織享有法定地位與資方進行集體談判，並簽訂可約束僱傭條件及待遇的集體協議；

**全民退休保障：**設立全民退休保障計劃，堵塞現時強積金的漏洞，讓所有在職人士、家庭主婦、長期病患者、長者等，均可享有適切的退休金保障。

**中央補償基金：**由政府設立中央勞工保險計劃，全港僱主向一非牟利的獨立機構投購勞工保險，保障全港僱員、自僱人士的工傷及康復治療，免除保險業財團謀取暴利及選擇性受理勞保等問題。

## 會員的「簡單任務」

工會要有效地爭取各項保障和權益，亦有賴會員履行他們的義務。要做一個積極的會員，並不困難，以下是一些基本要訣：

### 續會

一年一度辦理續會及交會費，使工會工作得以繼續維持下去！

### 出席會員大會

會員每年均會獲邀出席會員大會，以便監察工會的工作及財政狀況，同時討論未來發展方向，記緊捧場！

### 邀請其他同業入會

如果每個會員都可以遊說身邊的同業入會，工會的力量定必倍增！

### 響應工會的活動

工會會務繁多，包括康樂福利、通訊、勞資糾紛及政策回應等，會員可因應各自興趣，參與工會的工作！



## 職工盟各單位電話及地址

### 職工盟工會聯絡處

九龍油麻地彌敦道557-559號永旺行19樓

電話：2770 8668

工盟網址 <http://www.hkctu.org.hk>

### 佐敦培訓中心

九龍彌敦道208-212號四海大廈1樓02-03室

### 油麻地培訓中心

油麻地彌敦道558號譽發商業大廈3樓 電話：2332 9368

### 馬鞍山培訓中心

馬鞍山新港城3期地下54及69號舖 電話：2633 8860

### 葵涌(石籬)培訓中心

葵涌石梨街18號 電話：3758 5421

### 大埔培訓中心

大埔太和邨翠和樓地下 電話：2651 9833

### 元朗培訓中心

元朗大馬路168號聯昇樓四樓全層 電話：2478 0883

### 天水圍培訓中心

天水圍天晴邨社區綜合服務大樓四樓 電話：3401 1285

各培訓中心網址：<http://www.hkctu.com>

### 李卓人議員辦事處

電話：2740 9292

網址：[www.leecheukyan.org](http://www.leecheukyan.org)，Facebook：Lee Cheuk Yan

屯門友愛邨愛智樓地下103室 電話：2441 9848

天水圍天悅邨悅泰樓地下A室 電話：2442 7033

### 環保@助人二手物專賣店

深水埗欽州街8號地下金濤閣1號舖 電話：2728 1890

深水埗南昌街55號地下 電話：2728 1898

(近荔枝角道澳洲店轉右) 網址：[www.recycling.org.hk](http://www.recycling.org.hk)

## 常用部門及團體 聯絡電話及地址

|                               |              |
|-------------------------------|--------------|
| <b>勞工處總部</b>                  | 電話：2717 1771 |
| 中環統一碼頭38號海港政府大樓16樓            |              |
| <b>法律援助署</b>                  | 電話：2537 7677 |
| 香港金鐘道66號金鐘政府合署24樓             |              |
| <b>薪酬保障科</b>                  | 電話：2923 5299 |
| 香港灣仔告士打道160號海外信託銀行大廈16樓       |              |
| <b>破產管理處</b>                  | 電話：2867 2448 |
| 香港金鐘道金鐘政府合署12樓                |              |
| <b>公司註冊處</b>                  | 電話：2867 2604 |
| 香港金鐘道金鐘政府合署13樓                |              |
| <b>勞資審裁處</b>                  | 電話：2625 3213 |
| 九龍加士居道36號                     |              |
| <b>小額薪酬索償仲裁處</b>              | 電話：2927 8000 |
| 九龍深水埗長沙灣道303號長沙灣政府合署10樓       |              |
| <b>強積金管理局</b>                 | 電話：2918 0102 |
| 九龍柯士甸道西1號環球貿易廣場15樓1501A及1508室 |              |
| <b>平等機會委員會</b>                | 電話：2511 8211 |
| 香港太古灣道14號太古城中心三座19樓           |              |
| <b>工業傷亡權益會</b>                | 電話：2366 5965 |
| 藍田啟田道71號藍田西區社區中心2樓            |              |
| <b>觀塘職業健康診所</b>               | 電話：2343 7133 |
| 九龍觀塘道457號觀塘賽馬會健康院2樓(觀塘地鐵站側)   |              |
| <b>粉嶺職業健康診所</b>               | 電話：3543 5701 |
| 新界粉嶺璧峰路2號粉嶺健康中心7樓(近粉嶺火車站)     |              |

## 勞工處各區勞資關係科地址

|                              |
|------------------------------|
| <b>東港島區</b>                  |
| 香港灣仔告士打道5號稅務大樓34字樓           |
| <b>西港島區</b>                  |
| 香港薄扶林道2號A西區裁判署3樓             |
| <b>東九龍區</b>                  |
| 九龍新蒲崗太子道東698號寶光商業中心12樓1206室  |
| <b>西九龍區</b>                  |
| 九龍深水埗長沙灣道303號長沙灣政府合署10樓1009室 |
| <b>南九龍區</b>                  |
| 九龍旺角聯運街30號旺角政府合署2樓           |
| <b>觀塘區</b>                   |
| 九龍觀塘鯉魚門道12號東九龍政府合署6樓         |
| <b>荃灣區</b>                   |
| 新界荃灣西樓角道38號荃灣政府合署5樓          |
| <b>葵涌區</b>                   |
| 新界葵涌興芳路166至174號葵興政府合署6樓      |
| <b>屯門區</b>                   |
| 新界屯門海榮路22號屯門中央廣場22字樓東翼2號室    |
| <b>沙田及大埔區</b>                |
| 新界沙田上禾輦路1號沙田政府合署3樓304-313室   |

**勞工處熱線：2717 1771**

# 加入工會 保障權益

如果您支持職工盟的理念和工作，可按自己所屬的行業或工種加入獨立工會。成為我們一份子之後，可獲得以下各方面的權益和保障：

1. **處理勞資糾紛：**一旦遇到勞資糾紛時，會員可尋求工會的協助。工會可聯同會員與資方進行談判，並在有需要時組織集體行動，進一步向資方施壓。



2. **代表會員打官司：**根據法例，工會可陪同會員出席勞資審裁處，協助會員打官司，包括向法庭陳述追討的理據、盤問証人及作結案陳詞等。



3. **免費勞法諮詢服務：**若會員對於僱傭條例或其他工作權益有疑問，可隨時致電工會的熱線電話（27708668）查詢。

4. **定期收到最新權益消息：**會員可定期收到所屬工會的通訊，內容主要圍繞行業內的問題，及介紹工會的最新動態。此外，會員每兩個月還會收到「工盟團結報」。

5. **提供各項康樂及福利：**工會為會員提供各式各樣的康樂、聯誼活動，例如迎新會、旅行、聚餐等。工會並會有多項福利供會員，例如以優惠價錢購買海洋公園入場券或電器。詳情可以致電工會或留意職工盟網頁福利部消息。



6. **提供職業技能培訓：**工會可為會員提供不同的職業培訓課程，協助會員就業。現時，職工盟於佐敦、石籬、大埔、馬鞍山、元朗及天水圍等六個地點，均設有培訓中心，方便會員於就近地點報讀和進修。



7. **改善勞工政策及保障：**針對現時勞工政策和僱傭條例的不足和漏洞，工會致力爭取政府作出改善，及透過議會代表提出保障勞工的法案和修訂。



# 捐助職工盟 為工人出頭



靠您捐款支持以下的工作，爭取工人的尊嚴：

- ☞ 協助處理勞資糾紛，務求令員工討回公道。
- ☞ 免費勞法諮詢。
- ☞ 協助組織工會，凝聚力量，爭取工人權益。
- ☞ 研究及調查不同勞工議題，爭取勞法及政策上的改善，透過職工盟立法會議員李卓人及各項倡議行動向政府施加壓力。
- ☞ 舉辦工會教育及康樂活動，例如職業安全／勞工法例講座等。
- ☞ 我們設有6間培訓中心，舉辦課程協助工人轉業／就業，及設立不同關懷社區項目。



您可以用以下方式捐助職工盟：

## 每月捐款（請填寫後頁之回條）

參與月捐計劃可以為職工盟帶來穩定的財政收入，捐款者可選擇每月50元起的捐助金額，便可成為「工盟之友」的一員，給予我們最大的支持和鼓勵。如欲參與以上計劃或有任何查詢，請致電 2770 8668與籌款部聯絡。

## 現金捐款

### 1. 支票捐款

請您將抬頭祈付「香港職工會聯盟」的支票連同此表格一併寄回職工盟。

### 2. 直接存入職工盟戶口

請您將捐款直接存入香港職工會聯盟戶口，恒生銀行：295-164578-001，並請您將存款收據傳真（傳真號碼：2770 7388）或寄回職工盟。

## 回條

(請在下列☐填上✓號，可選多於一項)

本人希望：

- ☐ 加入職工盟屬會(我們會按閣下所從事的職業，寄上入會表格)；
- ☐ 收到報讀培訓課程的資料；
- ☐ 收到工盟團結報；
- ☐ 有興趣從事職工盟義工工作；
- ☐ 參加每月捐款計劃，成為「工盟之友」(我們會寄上正式之月捐計劃表格)。

姓名：\_\_\_\_\_ 性別：\_\_\_\_\_

職業：\_\_\_\_\_ 電話：\_\_\_\_\_

電郵：\_\_\_\_\_

地址：\_\_\_\_\_

(回條填妥後，請寄往：九龍彌敦道557-559號永旺行19樓、傳真：2770 7388 或電郵至：hkctu@hkctu.org.hk，我們會盡快與您聯絡。)