

返工必讀！

勞法及權益 小冊子

2014年4月 第二版



天主教勞工牧民中心（新界）

前言

我們是天主教香港教區轄下的「天主教勞工牧民中心(新界)」，成立於2005年，屬慈善機構。我們立足於上水石湖墟，關心基層勞工處境，不論宗教背景，只要是打工仔女，我們都會提供服務，一同爭取權益。

我們以深化於新界區的勞工教育、組織、倡議及牧民服務為己任。我們提供勞法諮詢、勞工福利申請支援、工傷支援、流動勞工服務，而且與堂區合作及開拓各權益小組。

香港的勞工法例，一直被詬病落後而對僱員缺乏保障，可是不少打工仔女連最基本的法律保障都不清楚，很多個案都因缺乏對勞法的認識而被僱主「搵笨」，甚至自動放棄應有權利，因此，認識勞法實是打工仔女保障自己的第一步。除此以外，打工仔女更應認識目前法例對勞工保障的不足，與我們一起爭取，締造一個更符合人性、公平公義的僱傭關係。

天主教勞工牧民中心(新界)
2014年3月

目錄

勞工權益急救錦囊！	P.4
遇上勞資糾紛，可以點做？	P.6
你是否受《僱傭條例》保障？	P.8
<hr/>	
工資	P.10
最低工資	P.12
年終酬金	P.15
<hr/>	
休息日	P.16
法定假期（勞工假）	P.17
有薪年假	P.19
年假歇業	P.21
病假津貼	P.22
生育保障：產假	P.24
各類假期重疊處理方法	P.26
<hr/>	
通知期及代通知金	P.28
不合理、不合法解僱	P.30
遣散費及長期服務金	P.32
破產欠薪保障基金	P.34
工傷及工亡	P.35
追討補償程序表	P.38
<hr/>	
強積金	P.40
<hr/>	
防止歧視工會	P.42
<hr/>	
惡劣天氣	P.43
<hr/>	
平等機會條例	P.44
<hr/>	
相關機構聯絡	P.46

勞工權益 急救錦囊！

不少工種都無固定工作時間及地點，一旦出現勞資糾紛，要計算賠償都不知從何計起，所以要保障自己，一定要自己做紀錄、保存好僱傭關係的文件。

不要簽署任何你不明白的文件！

上司或人事部可能會要求簽署一些你看不懂的文件，例如很多字、很多專業詞語的信、英文信等，如你不明白文件內容，千萬不可以簽署！因有可能涉及更改合約內容的文件，如更改工作地點、工作性質，甚至是放棄權益的文件，如「自願離職書」、扣除飯鐘錢等，文件一旦簽署就代表你同意文件上的內容及條款，具有法律效力。

如遇上這些情況，你應拒絕立即簽署，要求帶回家問家人意見，或致電我們查詢。而且簽署任何文件，自己必須存一份副本，妥善保存。

保留所有僱傭關係資料及紀錄

保留工作時數及放假紀錄：

如工卡、更表副本，如未能獲取，則自己作紀錄，歡迎向本中心索取免費的「工時紀錄簿」，方便填寫。

保留工資紀錄：

如糧單、出糧支票副本、銀行入數紀錄。假如僱主出現金，應馬上將全數薪金存入自己銀行，並保留入數紀錄、打簿或月結單。

勿造假紀錄

僱主有可能要求僱員製造假紀錄，如未收工就要求打卡，或糧單與實際工資有差異。

工傷應立即通知僱主，並小心保險及中介公司

僱員如因工受傷應立即通知僱主，並到公立醫院求診，清楚對醫生說明自己因工受傷，以作紀錄。

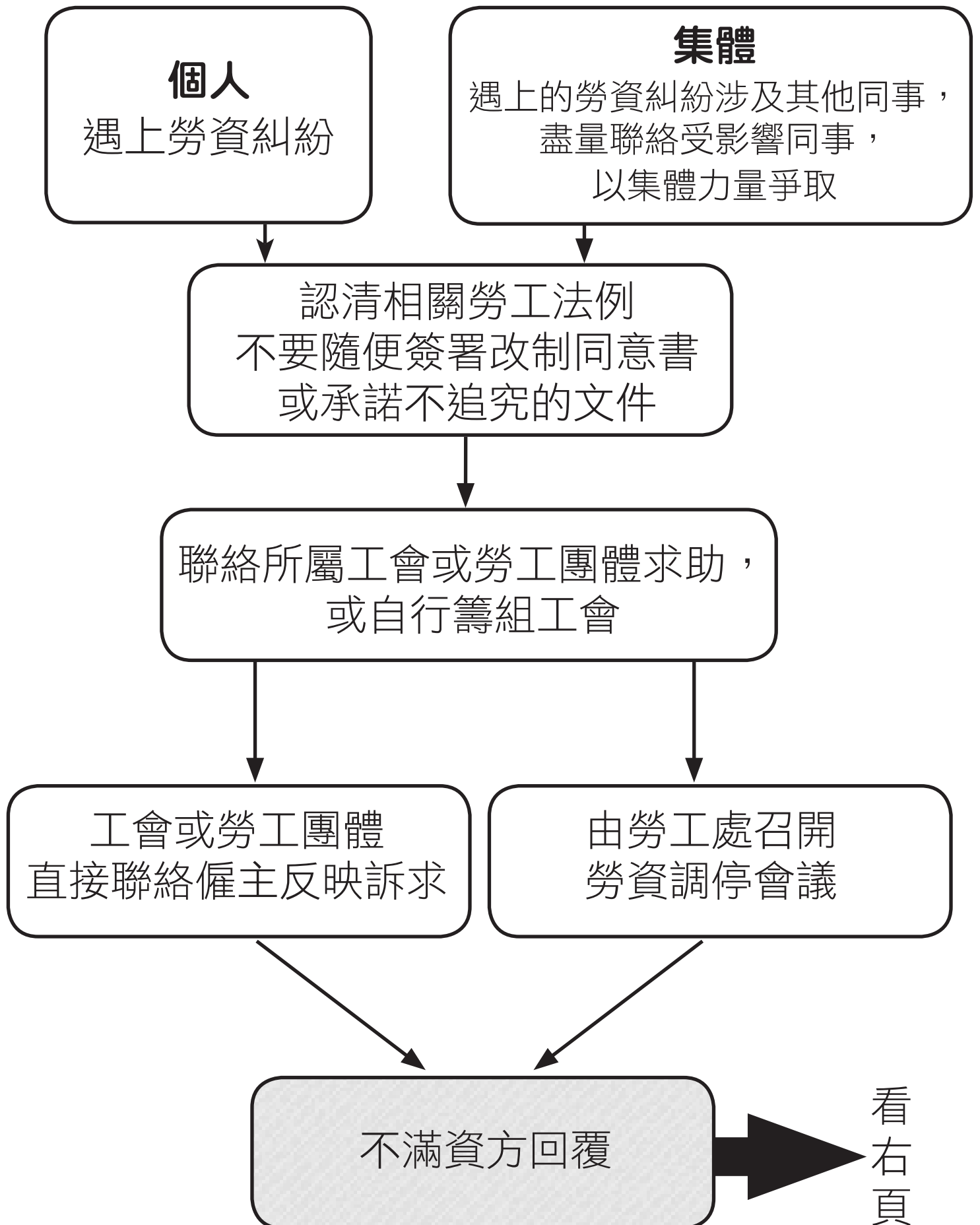
另外，除了由僱主安排的免費身體檢查，其他由保險或中介公司安排的治療、陪診及簽署「授權書」以索取醫療報告，我們建議工傷僱員拒絕以上安排。因他們一般會透過以上安排來查探工傷僱員的身體情況，搜集證據以減少賠償，而且會洩漏與工傷無關的個人私隱。因此，僱員應該拒絕以上要求。

提防坊間標榜「專業追討工傷」的中介公司及律師行，建議透過申請法律援助尋求律師協助，避免跌入包攬訴訟或瓜分賠償的陷阱。

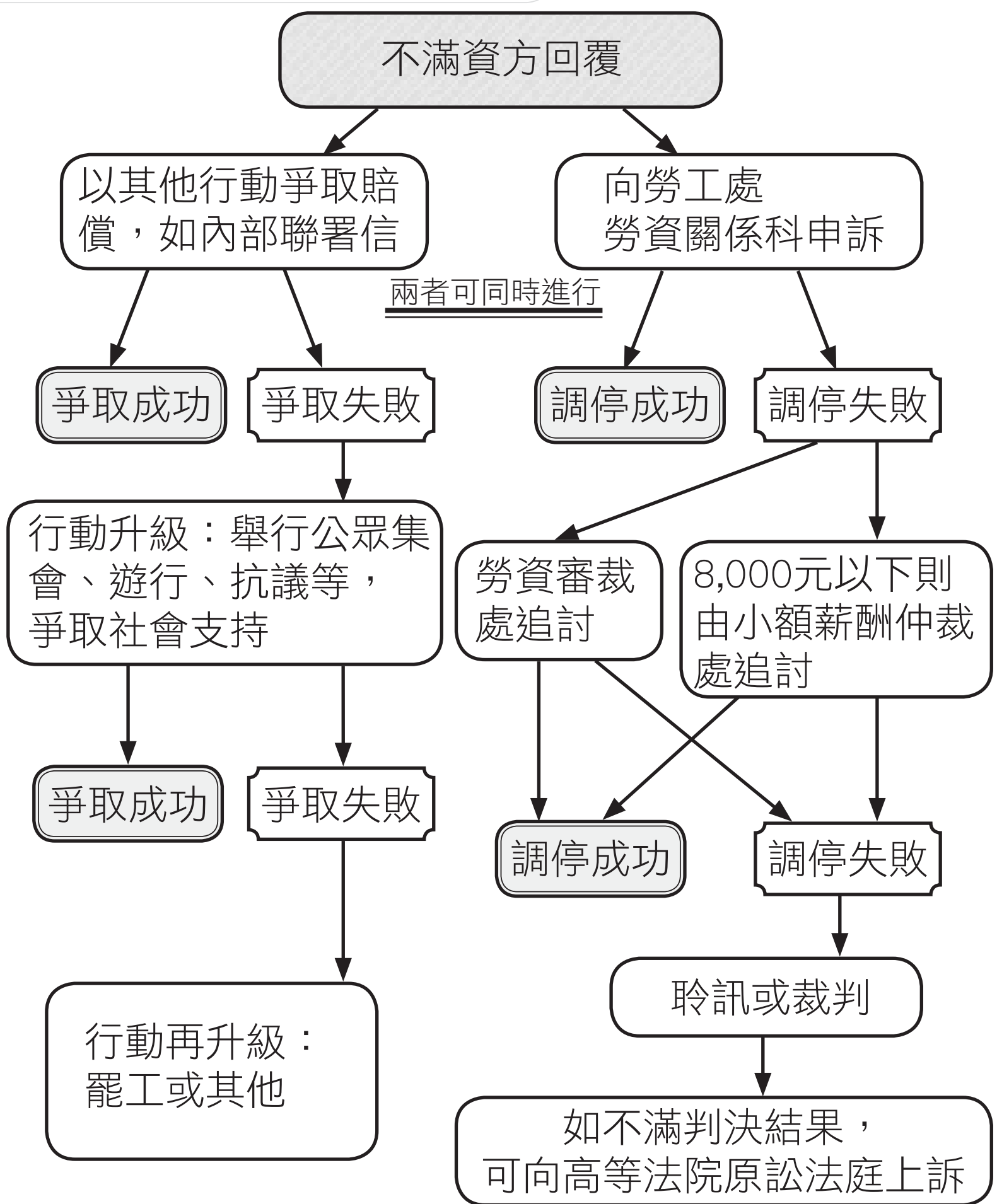
如遇任何勞資問題，歡迎與我們聯絡！

熱線電話：2668 9058

遇上勞資糾紛



可以點做？



你是否受《僱傭條例》保障？

4.1.18：

不論長工、散工、臨時工或兼職工，只要連續四星期服務同一僱主、每星期工作時間不少於18小時，即屬「連續性契約」（俗稱4.18），就可享有《僱傭條例》的保障。

注意：

- 任何低於僱傭條例規定的合約條款，皆屬無效。
- 更改合約內容必須得雙方同意，若僱主單方面更改合約內容，嚴重者可被視為「變相解僱」，僱員可向僱主追討解僱補償。

錦囊：

- 僱員可要求僱主提供書面合約，自己妥善保存。若無書面合約，口頭合約同樣具法律效力，可自行記低口頭協議的內容，特別是工資、工時、休息日等
- 僱主刻意安排令僱員每月其中一個星期工時少於18小時，故意地製造不受僱傭條例保障的零散工
- 小心假自僱：僱主強迫員工簽署自僱合約或領取商業登記，以逃避履行僱主的責任。但在法律上，有無真實的僱傭關係，是由雙方實質的僱傭關係而定，而非純粹由合約定義。😊

基本合約內容：

包括公司名或僱主及僱員姓名、簽約日期、受僱期／合約期、職位、工作內容、工作時間、工作地點、薪酬計算（日／月／件薪、如加班費及年終酬金等）、假期安排（休息日、勞工假等）、其他福利（如醫療）。

工資

「工資」包括什麼？

工資是指僱主支付僱員所有能以金錢計算的酬金、入息、佣金、津貼、小費、服務費及勤工獎，不論其名稱為何或以何種方式計算，凡是經常性的工資項目，都當作工資計算。

屬於賞贈性質或由僱主酌情發給的佣金、勤工津貼或勤工花紅，及約滿酬金都不算作工資。

加班工資

若超時工作工資屬固定性，或過去12個月內超時工作薪酬超過總工資的20%，則僱主在計算補償款項時，也須將超時工作薪酬包括在工資計算之內。



欠薪

僱主必須於工資期屆滿前最後一天支付工資，若超過工資期屆滿7天，已屬違法，僱主須支付利息。

僱主不可胡亂扣薪

1. 僱員因損壞或遺失僱主物品而被扣除工資，不可扣減超過300元，及該期工資的1/4。
2. 若僱員遲到早退，僱主只能扣除實際缺勤時間的工資，僱主提供膳食、住宿及強積金供款則可按值扣除。



最低工資

經過多年爭取，2011年5月1日開始正式實施最低工資。目前最低工資水平為每小時30元。

哪些人受保障？

受保障：

不論月薪、日薪、
時薪、件薪、兼職
或全職皆受保障

不受保障：

自僱人士、留宿家
務工、實習學生

如何計算？

$$\begin{array}{c} \text{法定最低工資水平(30元)} \\ \times \\ \text{每次工資期實質工作時數(包括加班時數)} \end{array}$$

用膳時間及休息日是否當作工作時數？

1. 若僱傭合約或協議用膳時間屬於工作時間，以及休息日為有薪休息日，用膳時間及休息日的工資應根據合約或協議的工資而計算。
2. 若僱員需要在用膳時間執行僱主安排的工作，該用膳時間應視為工作時間

非連續性受僱的僱員(零散工)：

例：強哥是保安員，日薪計算，用膳及休息日沒有工資，每天工作8小時（不計用膳時間），十月份工作了26天，共加班10小時。

強哥十月份的最低工資為：

$$\begin{aligned} & \$30 \\ & \times \\ & (8\text{小時} \times 26\text{天} + 10\text{小時}) \\ & = \$30 \times 218\text{小時} \\ & = \mathbf{\$6540} \end{aligned}$$

符合 4.18 就有有薪假期



連續性受僱的僱員：

連續性受僱的僱員，工資分兩部份計算，一部份是工作時數的工資，另一部份為非工作時數的工資（如有薪的休息日、勞工假期及病假津貼），所以計算最低工資應分開兩部份計算：

每次工資期應得的總工資

工作時數工資

非工作時數工資

法定最低工資水平
×
工資期工資時數

+

如休息日、勞工
假期及病假津貼

例：芳姐任職酒樓侍應，月薪7500元，每日工作10小時，每星期有1日休息日。
9月份有一天勞工假，9月工作25天。

芳姐9月份的最低工資應為：

$$\begin{array}{rcl} \$30 & & 4\text{天休息日} \\ \times & & + 1\text{天勞工假期} \\ (10\text{小時} \times 25\text{天}) & & = \$250^* \times 5\text{日} \\ = \$7500 & + & = \$1250 \\ & & = \$8750 \end{array}$$

*日薪計算方法：\$7500 / 30天 = \$250

年終酬金

僱傭合約訂明僱員享有年終酬金，可以不同名稱、不同形式發放，如雙糧、第13個月糧、袍金、年尾花紅等。年終酬金屬固定發放的酬金，換言之不是賞贈性或酌情發放的金額，因此僱主不可隨便扣除或延誤發放。

被解僱，可獲得年終酬金嗎？

酬金期	金額
工作至酬金期完結（若沒指明，則以農曆年終計算）	可得全額酬金
在酬金期內已受僱滿3個月（不包括協定有試用期的首3個月）或以上該僱員被無理解僱或繼續受僱	可按比例獲得酬金



注意：僱主拒絕支付年終酬金，可視為單方面更改僱傭合約，僱員可向勞工處追討

錦囊：

如合約中列明年終酬金是隨意或酌情發放、保留是否支付的決定權，則僱員喪失追討權利。😊

休息日

根據僱傭條例，僱員按連續性合約受僱，每7日內可享有1天休息日，該休息日必須連續最少24小時不用工作。休息日屬有薪或無薪，由僱主和僱員雙方協定，須在合約上註明。

僱主可否強迫僱員在休息日工作？

1. 除非緊急事故，或機器或工廠設備發生故障，否則僱主不得強迫僱員在休息日工作。
2. 如僱員自願加班，則由勞資雙方**協商**以工資代替休息日或另定休息日，但重點在於僱員有權選擇於休息日休息的權利。
3. 僱員於休息日工作後，僱主須在原定休息日以後的48小時內，通知僱員補假日期，並在原定休息日的**前或後30天內補回**。



注意：

1. 強行以薪代休息日，買斷僱員休息日，皆屬違法。
2. 僱主如不給予休息日或強制僱員在休息日工作皆屬違法，可被罰款50,000元。

法定假期（勞工假）

享有資格：

連續性合約受僱未滿3個月，及非連續性受僱的零散工，都可放取無薪勞工假

或

按連續性合約受僱滿3個月，可享有有薪勞工假

調假/補假：

1. 僱主更改假期須在勞工假或調假該日前48小時通知
2. 必須在原定勞工假前或後60日內補回



12日勞工假包括：

1	元旦（1月1日）
2, 3, 4	農曆新年年初一、初二、初三
5	清明節（4月4-6日三天的其中一天）
6	勞動節（五一）
7	端午節（農曆五月初五）
8	特區紀念日（七一）
9	中秋節翌日（農曆八月十六）
10	重陽節（農曆九月初九）
11	國慶日（十一）
12	冬至(12月21-22日三天其中一天)或聖誕節(12月25日) (由僱主決定)

不可「買假」：

僱主不得以款項代替發放假日。

如何計算勞工假薪酬？

不論日薪、月薪或件薪僱員，以過去12個月內平均日薪來計算勞工假薪酬，須包括各項津貼、勤工獎及佣金收入。但計算平均日薪時，須剔除沒有薪金或沒有全薪的日數及收入。

假期重疊：

如勞工假與休息日或其他假期重疊，僱主須於該重疊的勞工假或休息日後一日補回一天勞工假。

犯法：

僱主如不給予法定假日，或以任何款項代替給予法定假日，即屬犯罪，可被罰款50,000元。

有薪年假

僱員以連續性合約為同一僱主工作滿12個月，可享7天有薪年假，並於工作滿兩年後起按年遞增一天，最多至14天。

在該合約期內，做滿3個月，辭職或被解僱，僱員都可獲按比例年假工資

服務年期	年假日數
第一年	7
第二年	7
第三年	8
第四年	9
第五年	10
第六年	11
第七年	12
第八年	13
第九年	14



年假不可全部拆散放取：

不少僱主強迫僱員拆散放年假，但根據僱傭條例，7-10日的年假，最多只有3天可分開放，其餘皆要連續放取，若10天以上的年期，則最少7天連續放取。

假期重疊：

有薪年假與休息日或法定假日（勞工假）重疊時，則該日被視為有薪年假，僱主須在該日之前，或在該日之後30日內補回該休息日；而與勞工假重疊，則須在該日之前或之後60日補回。

追討：

1. 若僱員被扣減或拖欠休息日、勞工假、有薪年假，可向勞資審裁處追討最多過往6年假期薪酬。如僱員已離職，則須於離職後3個月內提出索償。
2. 如僱主不給予休息日、勞工假、有薪年假薪酬，即屬犯法，可被罰款50,000元。

年假歇業

不少僱主會在農曆年期間休業，並安排僱員放假，稱為「年假歇業」，同樣受法例規管。

注意：

1. 僱主須在歇業前最少1個月以書面，或在工作地點當眼的地方張貼通告，將歇業安排通知受影響的僱員。否則，可被罰款10,000元。
2. 如僱員未儲夠歇業日數的年假，即可享有的年假日數少於歇業日數，但因僱主暫時休業而需要停工，則該僱員可享有整個歇業期間的年假及年假薪酬。
3. 如僱員可享有的年假日數多於歇業日數，可在歇業期後的第1個工作天開始，放取超出歇業期日數的有薪年假。

病假津貼

享有資格

1. 按連續性合約受僱的僱員
2. 有由註冊西醫、中醫或牙醫簽發至少連續四天的病假證明書
3. 已累積足夠的有薪病假數目：

受僱第1年，每月可累積2日有薪病期，第2年開始每月累積4天，最多可累積120天

⚠ 注意：

- 病假超過36天，僱主可要求出示駐院醫生簽發的病假紙
- 因接受產前或產後治療，或因流產而缺勤皆視作病假，而且即使不夠連續4天，亦同享病假津貼



病假津貼計算方法：

病假津貼為過去12個月內的平均日薪的**五分之四**。

病假與法定假期或休息日重疊：

僱主**不**須補回法定假期或休息日

不能以假抵假：

有些僱主扣減僱員應有的休息日、有薪年假或法定假等，以抵償有薪病假的放假日數，皆屬違法。

不合法解僱：

僱員放取有薪病假期間遭解僱，屬於不合法解僱，僱主須支付：

- 代通知金
- 相等於7天的工資罰款
- 病假津貼
- 最高150,000的額外補償

*** 僱主一經被定罪，最高罰款100,000元。**

生育保障：產假

產假享有資格：

1. 懷孕僱員在產假開始前按連續性合約受僱
2. 向僱主出示由註冊西醫、中醫或助產士所簽發的懷孕證明書。

→ 即享十星期產假



放假方式：

1. 假期由預產期前4星期至產後6星期
2. 如僱主同意，僱員可將產前不多於2星期的假期調至分娩後放取
3. 如僱員在產假前分娩，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
4. 如僱員分娩較預產期遲，則僱員可享有由預產期翌日至分娩日的額外產假，但須於分娩後7天內將分娩日期通知僱主(額外產假屬無薪產假)
5. 如僱員因懷孕或分娩而引致疾病或不能工作，最多可額外獲得4星期的產假
6. 因接受產前或產後治療，或因流產而缺勤皆視作病假，而且即使不夠連續4天，亦同享病假津貼

有薪產假：

1. 僱員在預定產假開始之日(非實際開始日)之前已按連續性合約受僱40星期或以上，向僱主出示由註冊西醫、中醫或助產士所簽發的懷孕證明書，就可享有產假薪酬。否則，只可享無薪產假。
2. 不論日薪、月薪或件薪，以過去12個月內平均日薪的4/5為產假薪酬。

解僱懷孕僱員屬不合法解僱：


僱員懷孕後以書面向僱主發出懷孕證明書，即受法例保障。僱主在此期間作出解僱即屬違法，須向該僱員支付：

- 代通知金
- 相等於1個月的工資作罰款
- 10周產假薪酬(如僱員原可享有)
- 最高150,000元的額外補償金。

* 僱主一經被定罪，最高罰款100,000元。



禁止指派懷孕僱員從事損害懷孕的工作

 僱員可向僱主出示由註冊西醫、中醫簽發的證明書，要求僱主在懷孕期間停止指派不適合的工作或環境。僱主在收到申請14日內，須將懷孕僱員調離該項工作或環境，否則，可被罰款50,000元。

被歧視僱員可循民事索償

僱員因懷孕而被解僱或遭受歧視，除了控告僱主不合法解僱外，更可根據「性別歧視條例」向平等機會委員會提出申索，循民事訴訟獲得補償。

各類假期重

	法定假日 (勞工假)	年假
是否有薪?	全薪 [^]	全薪 [^]
法定假日 (勞工假)	/	*
年假	視為有薪年假 須補回法定假期	/
休息日	視為休息日 須補回法定假期	視為年假 須補回休息日
產假	有薪產假者： 無須另補法定假 無薪產假者： 視為全薪法定假日	視為產假 須補回年假
病假	視為病假日 無須補回法定假日 但如僱員符合資格 享有法定假日薪 酬，僱主須就該日 支付法定假日薪 酬，但無須就該日 支付疾病津貼。	若有薪年假先開始 視為有薪年假 無須補回病假及病 假津貼 若病假先開始： 僱員申請取消或延 後年假，僱主須補 回有薪年假

[^] 僱員於該法定假日或年假前按連續性合約受僱滿3個月

* 預定產假開始之日前已受連續性合約受僱40星期以上

疊處理方法

休息日	產假	病假
有薪與否視乎合約	4/5工資*	4/5工資 [△]
*	*	*
*	*	*
/	*	*
視為產假 無須補回休息日	/	*
《僱傭條例》無訂明	視為產假 無須補回病假 及病假津貼	/

[△]已累積足夠病假、註冊醫生發出醫生紙

通知期及代通知金

如何計算通知期及代通知金？

如僱員符合4.1.18規定，則不論時薪、日薪、月薪，都應訂明終止合約的通知期。如有規定試用期，首個月雙方均無須通知期即可終止合約，但第2個月開始，便需要最少7天通知期或相等的通知金代替。

通知期有幾長？

	合約有訂明	合約無訂明
首個月試用期內	無須通知期	無須通知期
其餘試用期	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：

發生以下情況，僱員可即時終止僱傭合約而無須給予任何通知期或代通知金，更可向僱主**索回終止聘用補償**：

1. 合理地恐懼身體會遭受暴力或疾病危害；或
2. 受僱主苛待(如單方面嚴重更改工作條件及性質)；或
3. 已受僱不少於5年，並經註冊中或西醫生證明永久不適合擔任目前的工作。

發生以下情況，僱主可即時終止僱傭合約而無須給予任何通知期或代通知金：

1. 故意不服從僱主合法而又合理的命令；或
2. 行為不當；或
3. 犯有欺詐或不忠實行為；或
4. 慣常疏忽職責

 注意：

1. 僱主沒有給予足夠的通知期，僱員可追討代通知金作為補償
2. 法例規定，不可以有薪年假代替通知期



不合理、不合法解僱

不合理的解僱

1. 僱員工作滿24個月，沒有正當理由# 而被解僱
2. 僱主單方面嚴重更改工作條件及性質，可視為「變相解僱」

有什麼補償？

1. 僱主讓僱員復職或再次聘用僱員（須僱主和僱員雙方同意）；或
2. 僱主須支付終止僱傭金給僱員。

終止僱傭金包括：

僱員根據《僱傭條例》可享有但在被解僱時未獲支付的法定權益，例如工資、代通知金、年終酬金、產假薪酬、遣散費或長期服務金、疾病津貼、假日薪酬、年假薪酬等款項。

#正當理由：

1. 與工作相關的僱員的行為、能力或資格；或
2. 裁員或其他真確的業務運作需要；或
3. 法例規定；或
4. 其他重要原因。

不合法解僱

1. 在僱員懷孕或放產假期間被解僱；
2. 在放取有薪病假期間被解僱；
3. 向政府部門提供工傷資料、指證僱主違反僱傭條例或工作安全規定而遭解僱；
4. 擁有工會會藉或參與工會活動而遭解僱；或
5. 工傷僱員達成工傷補償協議之前，或在判傷證明書未發出之前被解僱。

有什麼補償？

1. 僱主讓僱員復職或再次聘用僱員（須僱主和僱員雙方同意）；或
2. 僱主須支付終止僱傭金給僱員。
3. 僱員可獲最高150,000元補償金。

* 如因工傷、患病或懷孕等歧視行為而遭解僱，僱員可根據《性別歧視條例》或《殘疾歧視條例》，向平等機會委員會或私人聘請律師提出申訴。

平等機會委員會
電話：2511 8211



遣散費及長期服務金

遣散費

在連續性合約下工作**滿24個月**，在以下情況，可得到遣散費：

1. 僱主單方面嚴重更改工作條件及性質（如更改工作地點）；或
2. 僱主停業或準備結束營業而被解僱；或
3. 僱主對僱員需求縮減而裁員；或
4. 在固定期限的合約期滿後，因裁員而不獲續約；或
5. 停工：連續4星期內，不獲安排工作及不獲發工資的日數，超過正常工作日的一半；或連續26個星期內，不獲安排工作及不獲發工資的日數，超過正常工作日的1/3；或
6. 公司改名或轉換老闆後，不承認或削減原有服務年資、福利及其他僱傭條件。

長期服務金

在連續性合約下工作**滿5年**，在以下情況，可得到長期服務金：

1. 被僱主解僱；或
2. 在有固定期限的合約屆滿後不獲續約；或
3. 在職期間死亡；或
4. 由註冊中醫或西醫證明永久不能擔任現時的工作；或
5. 年滿65歲退休或辭職。

遣散費及長期服務金計算方法：

月薪：

最後一個月月薪**或**
過去12個月平均工資
X 2/3 X 受僱年期

日薪/件薪：

最後30天正常工作日中任
何18天工資
X 受僱年期

*工資上限為月薪22,500元

提出索償及索償期限

1. 提出索償為離職後3個月內提出，過期須向勞工處處長申請。
2. 無受僱年期上限，但追討款額設有上限，最高金額是390,000元。



錦囊：僱主有可能為逃避給予離職補償，而作出種種不合理工作安排，意圖迫使僱員自行離職。僱員謹記，如自行離職，將損失離職補償。 😊

⚠ 注意：不公平的法例

根據現行法例，僱主可就離職補償(包括遣散費及長期服務金)與強積金僱主供款部份對沖。

破產欠薪保障基金

破欠基金為受公司結業而僱主無力償還債務影響的僱員提供特惠款項，可墊支包括欠薪、代通知金、遣散費、未放的年薪薪酬、未放的法定假日薪酬。

墊支項目	保障上限
最近四個月的欠薪	36,000元
代通知金	相等於一個月工資，但不超過 22,500元
遣散費	與僱主供款強積金部份後的 50,000元 及 餘下金額的一半
最後一年累積未放的年假薪酬	各自或兩者合共的款項，不超過 10,500元
最近四個月的未放的法定假日薪酬	

 注意：

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墊支項目的申請。

工傷及工亡

何謂工傷？

所有受僱於各行各業的僱員，不論全職、兼職、長工或散工，只要他們：

1. 於工作相關地點；及
2. 於工作時間；及
3. 與工作相關；及
4. 受傷由意外引起；或
5. 乘坐僱主提供之交通工具往返工作途中受傷；或
6. 在黑色暴雨訊號及八號風球懸掛時，僱員在上下班途中的4小時內受傷。



注意：

工傷或職業病僱員需親身出席，即使身在醫院，仍需由家屬或獲授權者盡快前往報工傷。

以上皆屬工傷，工傷者受《僱員補償條例》保障。

呈報勞工處：

僱主責任：一旦發生工傷意外或職業病，僱主必須於**14天內**向勞工處處長呈報。而工傷死亡情況，必須**7天內**呈報。否則，最高可被罰款50,000元。

如發現僱主沒有呈報，或僱主拒絕呈報，僱員**盡快**自行向勞工處呈報。

按不同工傷程度而享有的補償：

工傷病假少於3日	工傷病假錢及醫療費
工傷病假超過3日 但少於7天	工傷病假錢及醫療費 僱員可與僱主按法例直接協議 工傷補償方案
工傷病假超過7日	工傷病假錢及醫療費 永久喪失賺取收入能力補償

工傷及工亡 各項補償：

按期款項——(俗稱：工傷病假錢 或 五分四糧)

僱員因工受傷須放取病假休養，即可得到按期款項：

$$\begin{array}{c} \text{每日平均薪金} \times 4/5 \\ \times \\ \text{病假日數} \end{array}$$

如何計算工資？

- 薪金包括：底薪、任何津貼、小賬、經常性加班補薪；
- 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12個月的平均數計算；
- 法例規定僱主與正常糧期一樣，即在糧期7日內支付按期款項。


永久喪失賺取收入能力補償

年齡	永久性傷殘
40歲以下	96個月的收入* × 判傷比例 [^]
40歲至56歲以下	72個月的收入* × 判傷比例 [^]
56歲或以上	48個月的收入* × 判傷比例 [^]

醫療費

僱主須負擔僱員的工傷醫療費，每日最高數額分別為：

每日醫院住院 或 門診	200元
同一日醫院住院 及 門診	280元

 注意：僱主須於收到醫療收據後21天內發還有關醫療費，否則違法。

其他醫療相關費用：

長期照顧費	最高 462,890元
義肢費	最高 33,460元
十年內義肢維修及更換費	101,390元

因工死亡

84個月的收入[#]

60個月的收入[#]

36個月的收入[#]

* 最低入息標準為每月3,490元，最高入息限制為23,580元。

^ 完全喪失賺取收入能力補償，最低總賠償額為386,110元，兩者以較高金額為準。

最高入息限制為23,580元。最低總賠償額為340,040元

追討補償程序表

立即通

工傷病假超過7日之僱員適用

僱主承認工傷

僱主須工傷後14日內
向勞工處呈報工傷

工傷病假期間
僱主須支付
4/5工資及
醫療費予僱員

銷假*

工傷約一個月後 由勞工處
發出「工傷病假跟進通知書」
僱員按通知銷假

判傷*

僱員治療至收到
「判傷通知書」判傷

滿意判傷結果
獲得判傷賠償

不滿意判傷結果
14日內作出上訴@

獲得判傷賠償

^ 即使僱主主動呈報工傷，也有權選擇呈報「質疑工傷」

* 如果工傷病假不超過七天，及沒有引致永久喪失工作能力，則不用經過銷假及判傷的程序

僱員可致電到僱主公司地點所屬的勞工處僱員補償科，以自己的身份證號碼查詢僱主有否呈報工傷

@ 若僱傭任何一方反對覆檢結果，須在「覆檢評估證明書」發出後 6 個月內向區域法院提出

疏
女
僱員

收取

工傷發生後
知上司及盡快就醫

僱主沒有呈報工傷

僱員須主動向勞工處呈報[#]

僱主**否認**或**質疑**工傷

勞工處介入調查(三至六個月)

勞工處調查結果無法判定是否工傷 或 僱主堅持否認或質疑工傷

僱員可申請法律援助或私人聘請律師
由法庭裁決是否工傷及所有有關工傷賠償

疏忽賠償

如工傷意外與僱主的責任有關
僱員可申請法律援助或私人聘請律師
循民事訴訟追討疏忽賠償

和解 或 經法庭裁決
及賠償後，所有追討程序正式完結



法律援助處
電話: 2537-7677

強積金

誰要供款？

凡18-64歲，不論全職或兼職或自僱人士，受僱滿60天，勞資雙方都必須參與強積金計劃

供款額：

勞資雙方按僱員該月收入的5%供款（工資定義見小冊子第10頁）

實施日期	每月有關入息上限	僱員強制性供款上限	每月有關入息下限	僱員強制性供款下限
2014年 6月	30,000	1,500	7,100	355
2013年11月	25,000	1,250	7,100	355
2012年 6月	25,000	1,250	6,500	325
2011年11月	20,000	1,000	6,500	325
2003年 2月	20,000	1,000	5,000	250
2000年12月	20,000	1,000	4,000	200

以下人士豁免參與強積金計劃：

- 受法定退休計劃保障人士，如公務員、津貼學校教師等
- 家庭傭工
- 每月入息低於入息下限人士，僱員無須供款，但僱主仍須供款

供款方式：

1. 僱員無須為受僱首30天收入供款，僱主須於受僱滿60天後為僱員供款，並補回首60天的供款。
2. 飲食業及建築業的臨時僱員(散工，即按日僱用或受僱期少於60日)，僱主必須安排僱員加入「行業計劃」並由受僱首天開始便須供款。

 注意：

如何知道僱主有無供款？

僱主只口頭聲稱已為僱員供款，但無憑無據，不能作實。凡僱主為僱員登記強積金計劃後都會收到一份接納通知書、「成員證明書」以及定期收到「周年權益報表」。如有懷疑，僱員可致電積金局，以自己身份證號碼，就可查證僱主有無供款。

如有欠供應及早追討

有些僱員被拖欠供款，但遲遲不向積金局投訴，直至公司結業才追討，但破欠基金不會為強積金供款墊支。所以，一旦發現被拖欠供款，應盡快向積金局投訴。 😊

強積金管理局

電話：2918 0102



防止歧視工會

根據《職工會條例》，任何僱員，不論長工、散工、全職工、兼職工，都享有以下權利：

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
4. 參加工會活動

針對工會成員作出解僱，即屬違法：

1. 任何僱員因參加工會、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150,000元的補償金。
2. 若僱主阻止或阻嚇僱員行使以上權利，或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100,000元。

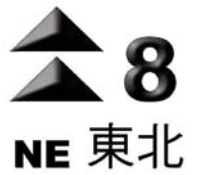


惡劣天氣

根據《僱員補償條例》
黑色暴雨訊號（下稱黑雨）及八號風球懸掛時，僱員在上下班途中的四小時內，皆屬工傷。

惡劣天氣下是否需要上班，有關訊號除下後，何時上班，法例上無訂明，但可參考勞工處的《颱風或暴雨警告下的工作守則》。

守則建議：



- 上班前：已懸掛八號或以上風球或黑雨，除非必要人員（如緊急維修人員等），僱主不應要求僱員上班。
- 上班期間：八號風球懸掛，僱員即可下班。黑雨，在安全情況下，僱員應繼續留在工作地點。
- 訊號除下後：若距離工作時間結束3小時前八號風球或黑雨除下，則僱員須於兩小時內返回工作地點。若在工作時間結束前3小時內，除下有關訊號，則僱員無須上班。
- 工資計算：八號風球及黑雨期間，如常發放工資，而須當值之僱員，更應獲發特別津貼。



注意：

1. 打風遲到不算犯錯：僱員因八號風球除下而須上班，因惡劣天氣而延誤遲到，僱主不應作任何紀律處分。
2. 颱風津貼不可亂削：如果僱主削減惡劣天氣上班的特別津貼，等同更改僱傭合約，須事前得到僱員同意。

平等機會條例

香港目前有四條反歧視條例，都適用於工作場所及僱傭關係，包括：

《性別歧視條例》、《殘疾歧視條例》、
《家庭崗位歧視條例》及《種族歧視條例》。

甚麼是歧視？

歧視分為直接歧視及間接歧視兩種。

直接歧視

是指任何人與另一個不同性別、家庭崗位、婚姻狀況、沒有懷孕、不同身體狀況或不同種族的人比較，該人得到較差的待遇。例如，僱主因為想聘用另一性別的人而不聘用你，便是性別歧視。又例如你是單身的懷孕人士，而僱主對你說分娩福利只是給予合法結婚的人士，便屬婚姻狀況歧視。或僱主在你放完產假後把你解僱，這就是懷孕歧視。



間接歧視

是指向所有人一律施以劃一的條件或要求，但實際上並無充分理由需要加上該等條件或要求，而這樣做亦對某性別、婚姻狀況的人、懷孕人士、殘疾或少數族裔不利。例如，你因懷孕而不能超時工作，你的僱主因此懲罰你。假如僱主不能提出充分理由證明需要超時工作，他的做法便屬間接歧視。

申訴：

就性別、身體健康情況、家庭崗位及種族四個範疇，僱主作出以上性質的歧視行為皆屬違法，可向平等機會委員會投訴。

平等機會委員會
電話：2511 8211



相關機構聯絡

政府部門		電話
勞工處總處		2717 1771
勞工處勞資 關係科	東港島區	2922 7003
	西港島區	2922 6003
	東九龍區	2927 6003
	西九龍區	2928 7112
	南九龍區	2928 6003
	觀塘區	2927 7003
	荃灣區	2920 3003
	葵涌區	2920 2003
	屯門區	2920 6003
	沙田及大埔區	2929 4053
招聘服務		2503 3377
法律援助處		2537 7677
薪酬保障科		2923 5299
勞資審裁處		2625 3213
小額薪酬索償仲裁處		2927 8000
強積金管理局		2918 0102
平等機會委員會		2511 8211

地址

/

香港灣仔告士打道5號稅務大樓34字樓

香港薄扶林道2號A西區裁判署3樓

九龍新蒲崗太子道東698號寶光商業中心12樓1206室

九龍深水埗長沙灣道303號長沙灣政府合署10樓1009室

九龍旺角聯運街30號旺角政府合署2樓

九龍觀塘鯉魚門道12號東九龍政府合署6樓

新界荃灣西樓角路38號荃灣政府合署5樓

新界葵涌興芳路166至174號葵興政府合署6樓

新界屯門海榮路22號屯門中央廣場22字樓東翼2號室

新界沙田上禾輦路1號沙田政府合署3樓304-313室

/

香港金鐵道66號金鐘政府合署24樓

香港灣仔告士打道160號海外信託銀行大廈16樓

九龍加士居道36號

九龍深水埗長沙灣道303號長沙灣政府合署10樓

九龍柯士甸道西1號環球貿易廣場15樓1501A及1508室

香港太古灣道14號太古城中心三座19樓

勞工處署舉報電話

舉報欠薪及僱用非法勞工	28152200
呈報工作地點意外事故	28150678

工傷、工亡及職業病



勞工處——僱員補償科分區辦事處

意外發生地點（表格2,2B）/ 僱傭地點（表格2A）	勞工處僱員補償科 辦事處
香港島、離島及香港以外地區	香港辦事處
九龍、西貢及海員及 政府僱員個案	九龍辦事處
葵涌、青衣、荃灣、屯門及元朗	葵涌及荃灣辦事處
沙田、大埔、粉嶺及北區	沙田辦事處
死亡個案	死亡個案辦事處

辦公時間：星期一至星期五
(上午9時-下午1時 及 下午2時-6:15時)

地址

香港軒尼詩道130號修頓中心16字樓1605室

九龍長沙灣道303號長沙灣政府合署10字樓1007室

荃灣西樓角道38號荃灣政府合署6字樓

沙田上禾輦路1號沙田政府合署2字樓239室

中環統一碼頭道38號海港政府大樓6字樓601室



勞工處——職業健康診所

觀塘職業健康診所暨職業安全健康中心	觀塘職業健康診所
	職業安全健康中心
粉嶺職業健康診所	

勞工團體

團體	電話
工業傷亡權益會	2366 5965
街坊工友服務處 (下設「工傷工友互助組」)	2424 1456
香港職工會聯盟	2770 8668
香港婦女勞工協會	2790 4848
勞資關係協進會	2729 4296

本機構

辦事處	電話
香港天主教勞工事務委員會 (秘書處)	2772-5918
教區勞工牧民中心(港島)	2143-5800
教區勞工牧民中心(九龍)	2351-6333
教區勞工牧民中心(新界)	2668-9058

2343 7133	九龍觀塘道457號觀塘賽馬會健康院2樓
2361 8240	
3543 5701	新界粉嶺璧峰路2號粉嶺健康中心七樓

地址

九龍藍田啟田道71號藍田(西區)社區中心二樓

新界葵涌葵芳邨葵仁樓地下7號

九龍彌敦道557-559號永旺行19樓

觀塘翠屏村翠櫻樓地下1-3A室

深水埗麗閣邨麗蘭樓二樓216室

地址

香港筲箕灣耀興道72號聖十字架中心七樓

香港柴灣柴灣道200號海星堂地下低層

九龍油麻地上海街399-401號2樓

新界上水石湖墟新豐路87號3樓

勞工權益熱線 2668-9058



中心開放時間：

星期一、三至五：

上午10時－下午7時

星期二：

下午12時－晚上9時

星期六、星期日及公眾假期：

休息

出版：

天主教勞工牧民中心(新界)

地址：

新界上水石湖墟新豐路87號三樓

電話：2668-9058

傳真：2668-5378

電郵：dpcwnt@hkcccla.org.hk



天主教勞工牧民中心(新界)

2014年4月