

DEACONS
的近律師行

在香港雇用员工应注意的法律事项



尽管本行已竭尽全力确保本出版物之准确性，此等资料只作一般指引而不应被依赖为或被视作为可取代具体意见。的近律师行对于因依赖在此等资料内所载的任何资讯而可能引致的任何损失一概不承担任何责任。如果阁下希望就任何已提出的问题获得意见，请与本行联系。

目录

《雇佣条例》与《最低工资条例》	2
《雇佣条例》及《最低工资条例》适用于哪些人？	2
《最低工资条例》下的法定最低工资	2
《雇佣条例》下的最低保障	2
连续性受雇	2
雇员保障 / 福利	3
休息日	3
年假	3
产假及其薪酬	3
侍产假及其薪酬	3
疾病津贴	3
遣散费	3
长期服务金	4
年终酬金	4
禁止扣除工资	4
工资的定义	5
计算雇员所赚取的每日或每月平均工资	5
简化的公式	5
终止雇佣	6
对终止雇佣合同的法定限制	6
终止雇佣款项	7
其他	7
保险保障	7
强制性公积金	7
缴税	8
雇佣工作签证	8
歧视	8
本行的服务	9
的近律师行	9

《雇佣条例》与《最低工资条例》

香港《雇佣条例》（《雇佣条例》）是厘定香港雇主和雇员的最低权利、福利和保障的主要法例，而香港《最低工资条例》（《最低工资条例》）则厘定了适用于香港雇主及雇员的法定最低工资。根据《雇佣条例》和《最低工资条例》规定，雇员和雇主均不能约定排除上述法例中规定的最低权利、福利及保障。

《雇佣条例》及《最低工资条例》适用于哪些人？

《雇佣条例》和《最低工资条例》均适用于每一位根据雇佣合同受聘在香港工作的雇员，只有少数例外情况，包括：

- 雇员是雇主的家庭成员，且与其雇主同住；
- 在香港以外国家或地区工作的部分雇员；和
- 学徒工。

雇佣关系是否存在将依据事实情况进行判断。

《最低工资条例》下的法定最低工资

《最低工资条例》规定，雇主须就任何工资期支付予雇员的工资，按雇员的总工作时数以平均计算，应至少等于法定最低工资的水平。在计算最低工资时，“工作时数”是指雇员根据雇佣合同或雇主的指示，留驻受雇工作地点当值的时间或与其受雇工作有关的差旅时间（不包括雇员住所与受雇工作地点之间的交通时间）。

目前的法定最低工资水平定为每小时 37.5 港元。根据目前的水平计算，工资期内雇主应支付予雇员的法定最低工资计算方法如下：

法定最低工资 = 37.5 港元 x 工作时数

当雇主就某个工资期须支付的工资少于 15,300 港元的每月金额上限时，雇主须记录雇员于该工资期内的总工作时数备查。

《雇佣条例》下的最低保障

《雇佣条例》所涵盖的所有雇员，不论其工作时间长短，均享有《雇佣条例》下的各项基本保障，包括（但不限于）获发工资、对扣除工资的限制及法定假日的给予。

根据连续性雇佣合同受雇的雇员，还可享有更多福利，例如休息日、有薪年假、有薪产假、有薪待产假、疾病津贴、遣散费及长期服务金。

连续性受雇

根据《雇佣条例》附表 1，如雇员已根据雇佣合同工作四星期或以上，而每星期工作不少于 18 小时，即被视为连续性受雇。产假、待产假和病假等休假将不会中断受雇期的连续性。

雇员保障 / 福利

根据连续性合同受雇的雇员可享有以下保障及福利：

休息日

雇员每七天可享有不少于一天的休息日。这些休息日应由雇主指定，雇主可决定定期或不定期给予雇员休假。

年假

雇员有权根据其受雇服务年资享有最少七天至最多十四天的有薪年假。雇员年假薪酬的每日款额相等于雇员所赚取的每日平均工资。

产假及其薪酬

所有女性雇员均有权享有 14 星期的产假，而根据连续性雇佣合同受雇工作超过最低期限要求的妇女有权在产假期间获得薪酬。经雇主同意，怀孕雇员可以选择在预产期前二至四星期开始放产假。目前产假薪酬的每日款额为女性雇员所赚取的每日平均工资的五分之四。

侍产假及其薪酬

所有男性雇员在每个婴儿出生时都有权享有五天的侍产假（一次怀孕中的双胞胎或多胞胎分娩视为一个婴儿出生），而根据连续性雇佣合同受雇工作并符合最低期限要求的雇员有权在侍产假期间获发薪酬。雇员可以在自预计产下婴儿的日期前的四星期开始至确实产下婴儿的日期后十四星期届满时结束的期间内连续或逐日放取侍产假。目前侍产假薪酬的每日款额为男性雇员在放取侍产假日期前 12 个月内所赚取的每日平均工资的五分之四。

疾病津贴

目前雇员可享有有薪病假的每日款额为其每日平均工资的五分之四。病假是可以累积的。在雇员最初受雇工作的 12 个月内每服务满 1 个月，便可累积两天有薪病假，其后每服务满 1 个月可累积四天有薪病假。有薪病假最多可累积至 120 天。雇员只在放取病假至少连续四天的情况下，才可享有有薪病假。

遣散费

如雇员已根据连续性合同受雇 24 个月或以上，并因裁员而遭解雇，或者如雇员在其有固定期限的雇佣合同到期后，因裁员或停工而未获续订合同，均有权获发遣散费。遣散费的金额是雇员的服务年数（不足一年者按比例计算）乘以雇员最后一个月全月工资的三分之二，或乘以 22,500 港元的三分之二（两者以较少款额为准）。雇主须支付的遣散费上限现为 390,000 港元。现时，雇主根据雇员服务年资应向雇员支付的任何酬金或退休计划款项的金额均可以从雇员可享有的遣散费金额中抵扣。在涉及退休计划款项的情况下，只有雇主支付的供款（及其利息回报）可以被用于抵扣。然而，政府或会在不久的将来废除此项对冲安排。

长期服务金

如雇员已根据连续性合同受雇 5 年或以上，且并非因裁员或严重不当行为的任何理由而被解雇，在雇主对其终止雇用时间，均有权获发长期服务金。已领取遣散费的雇员将无权享有长期服务金。

目前，长期服务金的计算方法与遣散费的计算方法相同，上限金额也如上所述。雇主根据雇员服务年资应向雇员支付的任何酬金和退休计划款项的金额均可以从雇员可享有的长期服务金款额中抵扣，与遣散费的抵扣安排相同。

年终酬金

就于 1997 年 6 月 27 日之后所签订的雇佣合同而言，除非合同中的书面条款或条件表明有相反的意向，否则须推定每年酬金或每年花红（如提供的话）不属于赏赠性质且不是仅由雇主酌情付给雇员的。

禁止扣除工资

一般来说，雇主不可以扣减雇员的工资，但在某些有限的例外情况下则除外。此等可扣除雇员工资的情况包括：

- 雇员缺勤；
- 直接因雇员疏忽或失职而损坏或遗失属于雇主或由雇主管有或控制的货品或设备，或明订委托给雇员保管的货品或设备；
- 雇主按雇员要求供应膳食；
- 雇主提供住所，而雇员或雇员家属占用该住所；
- 扣回雇主预支或多付给雇员的任何工资；
- 扣回雇员欠下雇主的任何贷款；
- 雇员透过雇主支付雇员属于其成员的任何医疗福利计划、离职金计划、退休计划或储蓄计划等的供款；
- 雇主获得法律授权的；
- 雇主获得劳工处处长批准的；
- 若雇主在雇员提供所需文件前已支付产假薪酬予雇员，但雇员在放取首天产假后的三个月内或离职前仍没有向雇主提供所需文件；及
- 雇员因不当地终止雇佣合同而须支付的任何款项。

除上文列出的各项扣除外，一切对于雇员工资的扣除皆属违法。雇主如非法扣除工资，即属触犯严格法律责任罪行，并可被检控，一经定罪，可被判处罚款和监禁一年。

工资的定义

根据香港法律规定，工资是指雇主支付给雇员作为其所做或将要做的工作的所有报酬、收入、津贴、小费及服务费，不论其以何名称及以何种方法计算。津贴包括交通津贴、勤工津贴、佣金和超时工作薪酬，均属于工资的定义内，但工资并不包括：

- 雇主提供的任何居所、教育、食物、燃料、灯火、医疗或用水的价值；
- 雇主自行负责为雇员退休计划支付的任何供款；
- 属于赏赠性质或仅由雇主酌情发给雇员的任何佣金；
- 属于赏赠性质或仅由雇主酌情发给雇员的任何勤工津贴或勤工花红；
- 属于非经常性质的任何交通津贴；
- 雇主就雇员因工作产生的交通费用实际开销而须付给雇员的任何交通津贴；
- 任何交通特惠的价值；
- 雇主就雇员因工作产生的特别开销而须付给雇员的任何款项；
- 任何年终酬金或按比例支付的任何年终酬金；
- 由雇主酌情发给雇员的任何每年花红；及
- 完成或终止雇佣合同时须付给雇员的任何酬金。

在计算工资时，属于固定性质或在过去 12 个月内每月平均款额等于或多于雇员在同期内每月平均工资的 20% 的超时工作薪酬应一并计算在内。

计算雇员所赚取的每日或每月平均工资

在计算各种假期薪酬时，用以确定每日平均工资的有关期间是在假期开始日期当日或紧接之前（以适用者为准）的 12 个月期间。

若雇员在紧接假期开始日期之前受雇于有关雇主一段短于 12 个月的期间，则以雇员该段较短的受雇期间作为有关期间。

简化的公式

在计算雇员的相关平均工资时，雇员未获支付工资或全部工资的某些期间应不予计算在内，并应从上述的有关期间中扣除。这些不予计算在内的期间包括但不限于雇员放取的休息日、产假、待产假、病假、假日及年假（**不予计算在内期间**）。

因此，在计算雇员所赚取的每日或每月平均工资时，应将雇主就不予计算在内期间支付给雇员的任何工资款额连同不予计算在内期间一并剔除。在进行上述剔除后所得的金额（**有关金额**）将被用于计算雇员的相关平均工资。

雇员的相关每日平均工资和每月平均工资计算公式如下：

每日平均工资 = 有关金额 / (365 天 - 不予计算在内期间)

每月平均工资 = 有关金额 / (12 个月 - 不予计算在内期间)

如果雇员被雇用未满 12 个月，则上述 365 天和 12 个月的期限应以雇员的该段较短的受雇期间替代。

终止雇佣

在试用期第一个月内，雇主或雇员均可在没有通知的情况下终止雇佣关系。但一个月过后，双方需提前最少七天通知对方。在其他情况下，雇员有权：

- 在合同没有规定终止合同所需的通知期限时，至少提前一个月获得通知；或
- 在合同规定了终止合同所需的通知期限时，至少提前七天或约定的时间获得通知（以较长者为准）。

另外，雇主也可以透过支付相当于在所需通知期内雇员的工资款额作为代通知金而在无须给予通知下终止雇佣合同。

尽管有上述规定，如果雇员故意不服从合法而又合理的命令，犯有严重的不当行为或欺诈行为或惯常疏忽职责，雇主可以在具备充分理由下即时解雇雇员，而无须提前通知或支付代通知金。

对终止雇佣合同的法定限制

根据《雇佣条例》规定，雇主在下列情况下解雇雇员属于违法：

- 解雇当时已证实怀孕并已向雇主送达怀孕通知（直至并包括其产假结束而应复工之日或终止怀孕之日）的女性雇员；
- 解雇当时正放取法定有薪病假的雇员；
- 如果解雇雇员的理由之一为由于雇员曾在有关执行《雇佣条例》、因工遭遇意外或违反工作安全法例而进行的法律程序中提供证据或资料；
- 如果解雇雇员的理由之一是基于一是雇员的工会会籍和工会活动、残疾、性别、婚姻状况、怀孕、种族或家庭状况；或
- 雇主在未与当时正因工受伤或患有职业病的雇员达成雇员补偿协议或在有关的评估证明书仍未发出之前解雇该雇员。

雇主如在违反上述限制下终止雇用雇员，可被检控，一经定罪，可被罚款，在某些情况下甚至被判处监禁。

雇主还应确保雇员是基于《雇佣条例》下规定的正当理由被终止雇用，即：

- 雇员的行为（例如不当行为）；
- 雇员欠缺执行其受雇从事工作所需的能力或资格；
- 裁员或基于雇主其他真正的业务运作需要；
- 如果雇员继续在原来的岗位工作，或继续按照其原有的雇佣合同条款受雇，则雇员或雇主或其双方均会就有关的雇用违反法律；或
- 法院或劳资审裁处认为足以解雇雇员或变更其雇佣合同条款的任何其他实质理由。

任何不属于上述五点的终止雇用理由均将认定为不合理。在这种情况下，雇员有权向劳资审裁处寻求救济，例如要求颁发复职或再次聘用的命令或判给终止雇佣金。

终止雇佣款项

终止雇佣款项可能因服务年资、雇佣合同条款和终止原因而有所不同。此类款项通常包括以下各项：

- 未发放的工资；
- 通知或代通知金（如适用）；
- 代替任何累计但未放取年假的工资；
- 任何未发放的年终酬金，以及当前酬金期内按比例计算的年终酬金（如有）；
- 长期服务金或遣散费（如适用）；
- 雇佣合约项下的其他款项，例如酬金、公积金等。

其他

保险保障

雇主须根据《雇员补偿条例》为在香港受雇的雇员购买保险保障，以涵盖其在工伤方面的责任，但目前尚无法定要求雇主提供医疗福利。

强制性公积金

《强制性公积金计划条例》规定，雇主及雇员均需按照雇员有关入息的 5% 向强制性公积金（**强积金**）计划供款。

目前，最低有关入息的水平为 7,100 港元。换言之，如果一名雇员的每月有关入息低于 7,100 港元，雇员便无须作出雇员供款，而雇主则仍有责任作出雇主供款。

目前雇主及雇员每月须作出的强制性供款金额的上限为 1,500 港元。雇主及 / 或雇员可以自愿对该计划进行额外的自愿性供款。

自 2019-2020 课税年度开始，若雇员是强积金计划或获强积金豁免的职业退休计划下的成员，可从薪俸税及个人入息课税计算中，就向可扣税自愿性供款帐户作出的自愿性供款申请扣税。每名纳税人的合计税务扣除额上限为每年 60,000 港元。

缴税

雇主须在规定的时间内将雇员开始和停止受雇工作的情况通知税务局（**税局**）。如雇主知道其雇员即将离开香港为超过一个月（除非雇员在受雇工作期间需要经常离开香港），其须填写订明表格以通知税局，并在提交订明表格起为一个月或直至收到税局发出的同意释款书为止（以较早者为准）时，扣存应付给雇员的薪金付款及所有其他款项。雇主还须在每个课税年度（3月31日）结束后，于短时间内为所有雇员提交年度报税表。

雇佣工作签证

一般来说，任何人士如没有香港居留权／入境权／无条件限制居留权，而又希望来港就业的话，均须取得雇佣工作签证。根据现行的入境政策，凡寻求来港就业的人士，应具备与工作有关且在香港又缺乏的特别技能、知识或经验，而有关职位不能轻易在香港觅得本地人担任。另一方面，在香港必须有一家雇主为其进行担保（通常为雇用该名雇员的雇主）。

如果雇主准许没有相应签证的人士在香港就业，即会触犯严重的刑事罪行，可被判处罚款和监禁。

歧视

根据香港《性别歧视条例》、《残疾歧视条例》、《家庭岗位歧视条例》及《种族歧视条例》，在工作场所基于任何人士的性别、婚姻状况、怀孕、喂哺母乳、残疾、种族或家庭岗位而作出的任何歧视行为皆属违法。上述法例还将其他形式的歧视，包括使人受害、性骚扰、种族骚扰及中伤和残疾骚扰及中伤列作违法行为。

目前，只有上述歧视行为属于违法。因此，严格来说，雇主基于某些其他准则（例如任何人士的年龄、外貌、身高、教育程度、政治意见、宗教信仰、社交技巧或性取向）而作出的歧视行为并非违法。但是，平等机会委员会正寻求将基于部分或所有上述理由而作出的歧视行为列作违法。

本行的服务

本行的雇佣与退休金服务旨在满足客户在雇佣关系各个阶段的需求。本行的执业团队有能力就一系列法律事宜向客户提供意见，包括一般雇佣事宜、雇佣相关文件、雇员福利及奖励、人力资源日常事务、退休计划、退休金相关法律法规、强积金相关事宜、就业歧视相关事宜、个人资料保护、雇佣纠纷及诉讼、入境和行政调动、工作和居留签证、并购方面的雇佣相关事宜以及商业经营和重组的雇员转移。

的近律师行

的近律师行是香港首屈一指的独立律师事务所。本行为本地和国际上各大企业机构提供广泛的法律及商业服务。作为本地区历史最悠久、最受信赖的律师事务所之一，凭借在法律服务领域 170 年的丰富经验，本行能够确保为客户提供诚信和可靠的服务。

的近律师行在中华人民共和国建立了三个代表处：北京、广州和上海。通过本行自己的办事处以及与包括 Employment Law Alliance 在内的各个律师事务所网络之间的良好关系，我们可以协助各大企业、政府和公共机构、私营机构以及金融机构等各类客户，满足其在亚洲和世界其他地区的法律服务要求。



年度最佳劳工及雇佣律师事务所

《亚洲法律杂志》香港法律大奖 (2020)

第一等级：劳工及雇佣（香港）业务领域

《亚太法律 500 强》(2021)

获得香港雇佣法业务领域领先排名

《钱伯斯亚太法律指南》(2021)

希望了解更多信息？

钟咏雪

合伙人

cynthia.chung@deacons.com

+852 2825 9297

陈艾姿

合伙人

elsie.chan@deacons.com

+852 2825 9604

廖海燕

合伙人

helen.liao@deacons.com

+852 2825 9779

梁韵琪

顾问律师

vickie.leung@deacons.com

+852 2825 9408

香港中环遮打道 18 号
历山大厦 5 楼

电话：+852 2825 9211
传真：+852 2810 0431

www.deacons.com