

中国深圳
深圳市罗湖区
深南东路5002号
地王商业中心12楼1203-06室
电话: +86 755 8268 4480

中国上海
上海市徐汇区
斜土路2899甲号
光启文化广场B座6楼603室
电话: +86 21 6439 4114

中国北京
北京市东城区
灯市口大街33号
国中商业大厦3楼303室
电话: +86 10 6210 1890

台湾台北
台北市大安区忠孝东路
四段142号3楼之3
邮编: 10688
电话: +886 2 2711 1324

新加坡
新加坡丝丝街138号
丝丝阁13楼1302室
邮编: 069538
电话: +65 6438 0116

美国纽约
美国纽约州纽约市
坚尼路202号3楼303室
邮编: 10013
电话: +1 646 850 5888

投资香港 - 劳工法例

一、引言

《雇佣条例》是规管本港雇佣条件的主要法例。目前为雇员提供全面的雇佣保障和福利。

所有《雇佣条例》适用的雇员，不论其工作时数，都享有条例下的一些基本保障，例如工资的支付、扣薪的限制及法定假日的给予等。雇员如根据「连续性合约」受雇，便可享有更多权益，例如休息日、有薪年假、疾病津贴、遣散费及长期服务金等。

二、基本劳工保障

1、 工资保障

法定最低工资以时薪为单位，基本原则是雇员在任何工资期的工资，按他的总工作时数以平均计算，不得低于法定最低工资的水平。

法定最低工资于 2011 年 5 月 1 日开始实施。由 2019 年 5 月 1 日起，法定最低工资水平调升至每小时 37.5 元。就雇主备存雇员的总工作时数纪录的金额上限，亦同时由每月 14,100 元修订为每月 15,300 元。

2、 休息日、法定假日及有薪年假

(1) 休息日

凡按连续性合约受雇的雇员，每 7 天可享有不少于 1 天休息日。休息日的定义是在连续不少过 24 小时内，雇员有权不为雇主工作。

雇主不得强迫雇员在休息日工作，除非因机器或工厂设备发生故障或任何紧急事故。如雇主要求雇员在休息日工作，必须另定休息日予雇员。另定休息日须安排在原定休息日后的 30 天之内，雇主并须在原定休息日后的 48 小时内通知雇员其另定休息日的日期。

(2) 法定假日

所有雇员，不论服务年资的长短，每年均可享有 12 天香港法定假日。不论雇员是否享有法定假日薪酬，雇主仍须让雇员享有该法定假日，或安排「另定假日」、「代替假日」。雇主不得以款项代替发放假日。

(3) 有薪年假

雇员按连续性合约受雇满 12 个月，便可享有有薪年假。雇员可以选择接受款项代替部分年假，但只限于超逾 10 天的年假部分。

3、 疾病津贴

雇员按连续性合约受雇，在最初受雇的 12 个月内每服务满 1 个月，便可累积 2 天有薪病假；之后每服务满 1 个月可累积 4 天。有薪病假可在整个受雇期间持续累积，但在任何时间不得超过 120 天。

疾病津贴的每日款额相等于雇员在病假当天或首日之前 12 个月内所赚取的每日平均工资的五分之四。如雇员的受雇期不足 12 个月，则以该段较短期间计算。

4、 生育保障与待产假

怀孕雇员如按照连续性合约受雇，以及已向雇主发出怀孕通知，雇主则由雇员经医生证明书证实怀孕之日起至产假结束而应复工之日为止，不得解雇该雇员。

女性雇员只要在产假开始前按连续性合约为雇主服务，并给予雇主怀孕及准备放取产假的通知，便可享有连续 10 星期的产假。若分娩日期较预产期迟，雇员可享有一段日数相等于预产期翌日起至实际分娩日为止的额外产假。如雇员因怀孕或分娩而引致疾病或不能工作，最多可额外休假 4 星期。

而男性雇员按连续性合约受雇及已按法例的规定通知雇主他为初生婴儿的父亲或有婴儿即将出生，便可就其配偶 / 伴侣每次分娩享有 5 天待产假。

5、 强制性公积金

雇主在强积金制度下有法律责任安排雇员登记参加及选择强积金计划。除了获豁免人士外，雇主应安排年满 18 岁但未满 65 岁的全职及兼职雇员，在受雇首 60 日内登记参加强积金计划。惟从事建造业或饮食业并由雇主按日所雇用的临时雇员，或雇用期少于 60 日的雇员。不论临时雇员受雇的时间多短，即使只受雇一日，雇主亦须安排他们登记参加强积金计划。

雇主及雇员均须定期向强积金计划作出强制性供款，款额为雇员有关入息的 5%，并受限于最低及最高有关入息水平。就月薪雇员而言，最低及最高有关入息水平分别为 \$7,100 及 \$30,000。雇主必须在作出强制性供款后的七个工作日内，向雇员提供月薪记录，以显示所需的详细信息，包括雇员的相关收入金额以及雇主和雇员的供款金额。

属于强积金计划成员的一般雇员离职时，其雇主须安排在下一个供款日或之前，为该名离职雇员支付最后一期的强制性供款，并透过下一份付款结算书或另外发出书面通知，把雇员离职日期通知强积金受托人。

三、 劳资纠纷

当雇主和雇员如未能自行解决劳资争议，可向劳工处劳资关系科寻求自愿性质的调停服务。调停服务协助政府以外机构的雇主及雇员解决由《雇佣条例》或其雇佣合约条款引起的雇佣申索和劳资纠纷，该服务并不收取任何费用。

劳工处处长可对劳资纠纷进行调查及授权劳资关系科的调停员进行调停，以促使该纠纷达成和解。参与各类调停的决定是出于自愿的，条例并无硬性规定任何一方当事人出席调停会议。

如果纠纷经普通调停后仍未达成和解，调停员会向处长呈报。处长在接获报告后，可任命一位特派调停员开始或进行特别调停。在有需要的情况下，处长可无须授权进行普通调停而将纠纷直接交付特别调停。

凡劳资纠纷经调停或特别调停而达成和解，各方当事人或其代表须就和解条款拟订协议书，在签署作实后送交处长。各方当事人应遵守协议内容。

如果您需要进一步的资讯或协助，烦请您浏览本所的官方网站 www.kaizencpa.com 或通过下列方式与本所联系：

电邮: info@kaizencpa.com

电话: +852 2341 1444

手提电话: +852 5616 4140, +86 152 1943 4614

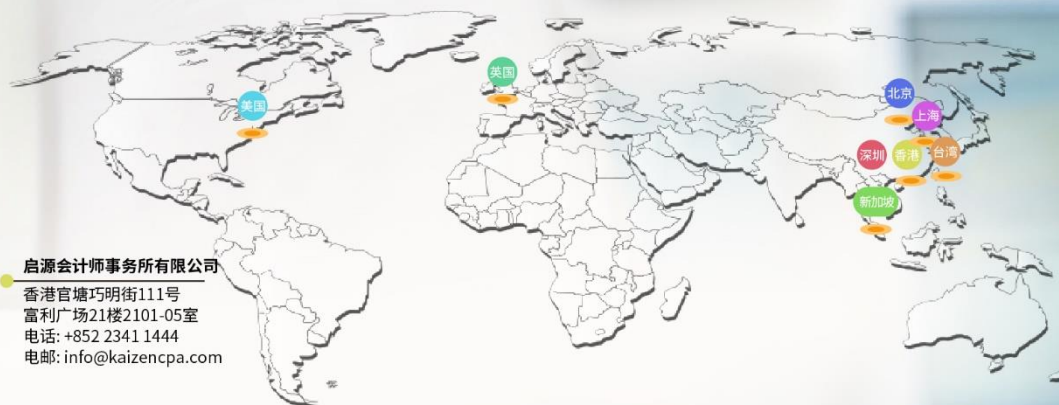
WhatsApp, Line 和微信: +852 5616 4140

Skype: kaizencpa

服务范围



联系我们



启源会计师事务所有限公司

香港官塘巧明街111号
富利广场21楼2101-05室
电话: +852 2341 1444
电邮: info@kaizencpa.com

中国深圳

深圳市罗湖区
深南东路5002号
地主商业中心12楼1203-06室
电话: +86 755 8268 4480

中国上海

上海市徐汇区
斜土路2899甲号
光启文化广场B座6楼603室
电话: +86 21 6439 4114

中国北京

北京市东城区
灯市口大街33号
国中商业大厦3楼303室
电话: +86 10 6210 1890

台湾台北

台北市大安区
忠孝东路四段142号
3楼之3, 邮编: 10688
电话: +886 2 2711 1324

新加坡

新加坡丝丝街138号丝丝阁
13楼1302室
邮编: 069538
电话: +65 6438 0116

美国纽约

纽约州纽约市
坚尼路202号3楼303室
邮编: 10013
电话: +1 646 850 5888

英国伦敦

英国萨里郡新马尔登高街
39-41号2楼202室
邮编: KT3 4BY
电话: +44 20 8144 6466