

使用書面僱傭合約 問清楚、講清楚、睇清楚

口頭僱傭協議雖同樣受到《僱傭條例》的保障，但一般比較容易產生誤解，引致勞資糾紛。因此如僱傭合約的條款能以書面清晰訂定，把僱主僱員雙方的權利和責任清楚列明，就有助減少不必要的爭拗，而且對僱傭雙方均有益處。



訂立書面僱傭合約 應注意的事項

僱主應以合理和公平的原則訂立僱傭合約條款，例如：雙方同意的薪酬福利及終止僱傭合約的通知期等。此舉可增加僱員對公司的歸屬感，亦有助僱主吸引及挽留人才，更可提升公司的企業形象。

一、簽署僱傭合約前

1. 認識法例的規定

《僱傭條例》

《僱傭條例》是香港規管僱傭條款及條件的主要法例。僱主可給予僱員較《僱傭條例》規定為佳的僱傭條件，但不能低於該條例所規定的標準。如欲進一步了解《僱傭條例》的主要條文，請參閱由勞工處編印的《僱傭條例簡明指南》。

《最低工資條例》

根據《最低工資條例》，僱員在任何工資期的工資，按他的總工作時數以平均計算，不得低於

法定最低工資的水平。如欲進一步了解《最低工資條例》的詳情，請參閱勞工處的有關單張及參考指引。

任何僱傭合約的條款，如有終止或減少《僱傭條例》或《最低工資條例》所賦予僱員的權利、利益或保障的含意，即屬無效。

2. 清楚說明僱傭條件

按《僱傭條例》第44條的規定，在僱員就職前，僱主必須向僱員詳細說明僱傭條件，包括：

- 工資（包括工資率、超時工作工資率及任何津貼，不論是按件、按工、按時、按日、按周，或以其他方式計算）；
- 工資期；
- 終止合約所需的通知期；及
- 年終酬金，部分年終酬金和酬金期（如適用）。

3. 主動了解僱傭條件

僱員應主動了解僱傭條件，如有不明白或不清楚的地方，應要求僱主詳細解釋。

4. 仔細閱讀合約內容

僱員應細心閱讀僱傭合約內的所有條款，特別是涉及財務責任的條文，例如：是否有條文規定，如僱員在指定時限前離職，便要作出賠償，或要求僱員在入職前繳交大筆費用等，以決定是否與僱主訂立有關合約。如有不清楚的地方，應索取合約副本仔細研究。

僱員應完全明白及同意僱傭合約內容才簽署，不應誤以為可藉「不明白合約內容」、「僱主要求即時簽約」等理由免卻他們的法律責任而輕率簽約。

二、簽署僱傭合約後

1. 給予僱員書面合約副本

按《僱傭條例》第44條的規定，如僱傭合約為書面合約，僱主必須在合約簽署後，或合約生效程序完成後，立即給予僱員一份合約副本。

2. 僱傭條件的變更

按《僱傭條例》第45條的規定：

- 凡第44條所提述的僱傭條件或在任何時候有效的條件有所變更，僱主必須以能令僱員明瞭的方法，告知僱員該項變更。
- 如僱傭條件以書面形式作出任何修訂，僱主須在該等修訂列出後或有關生效程序完成後，立即向僱員提供該等書面修訂副本一份。
- 如僱傭合約的修訂並非以書面作出，而僱主接獲僱員的書面要求，則僱主須將一份載有變更條款的通知書交給僱員。

僱傭合約條款不可減少 僱員的法定僱傭權益及保障

根據《僱傭條例》第70條的規定，任何僱傭合約的條款，如有終止或減少《僱傭條例》所賦予僱員的權利、利益或保障的含意，即屬無效。

訂立書面僱傭合約的好處

《僱傭條例》規定，「僱傭合約」可以書面或口頭方式訂立。無論合約是以那一種方式訂立，僱員的權益均受《僱傭條例》的保障。僱主應盡可能與僱員訂立書面僱傭合約，而書面僱傭合約更可為僱傭雙方帶來以下好處：

- 清楚列出各項僱傭條件；
- 提醒僱傭雙方合約上的責任；
- 保障雙方的權益；及
- 減少不必要的勞資糾紛。

訂立書面僱傭合約重點一覽 僱主

- 應了解有關勞工法例的規定。
- 應以合理和公平的原則訂立僱傭合約條款，例如：雙方同意的薪酬福利和終止僱傭合約的通知期等。
- 應在僱員就職前，向他詳細說明僱傭條件。
- 應在書面僱傭合約上列明僱傭條件。
- 應在簽訂書面僱傭合約後，給予僱員一份合約副本。

僱員

- 應主動了解僱傭條件，如有不明白或不清楚的地方，應要求僱主詳細解釋。
- 應細心閱讀合約內的所有條款，特別是涉及財務責任的條文，例如：是否有條文規定，如僱員在指定時限前離職，便要作出賠償，或要求僱員在入職前繳交大筆費用等，以決定是否與僱主訂立有關合約。
- 應完全明白及同意僱傭合約內容才簽署。
- 不應誤以為可藉「不明白合約內容」、「僱主要求即時簽約」等理由免卻他們的法律責任而輕率簽約。
- 合約訂立後，可向僱主索取一份副本。

個案說明

個案一：僱主可拒絕給予僱員僱傭合約副本？

張先生是公司的營業代表。由於公司急需人手，所以負責人在面試當日，並沒有向張先生詳細講解僱傭條件。到職當天，張先生也沒有細閱僱傭合約便簽署，只記得負責人告訴他每月的佣金是按營業額30%計算。直至發薪日，他才知道獲發的佣金只是按營業額的20%計算。張先生於是向僱主索取一份僱傭合約查閱，但僱主以僱傭合約是公司的「機密文件」，並以保障公司利益為理由，拒絕給予張先生僱傭合約的副本。

剖析個案一

根據《僱傭條例》第44(3)條，僱主如與僱員訂立書面僱傭合約，必須給予僱員一份合約副本。僱主如違反有關規定，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款港幣一萬元。

因此，在上述個案中，公司不可以僱傭合約是公司的「機密文件」為理由，拒絕給予張先生一份僱傭合約副本。

個案二：僱員是否須遵守一些未符合《僱傭條例》的合約條款？

李先生應徵一家公司的倉務員職位，僱主決定聘用他，雙方簽訂書面僱傭合約。其後，李先生細閱合約內容，懷疑合約內以下的條款可能違反《僱傭條例》的規定：

- 僱員必須於每月的其中兩天休息日工作，不得提出異議；及
- 僱員如在法定假日工作，公司會發放雙薪給僱員作為補償，不會再安排補假。

李先生考慮向僱主爭取修改這些條款。

剖析個案二

按《僱傭條例》的規定：

1. 凡按「連續性合約」受僱的僱員（即為同一僱主連續受僱滿四星期或以上，而每星期最少工作18小時的僱員），每七天可享有不少於一天休息日。
2. 所有僱員均可享有法定假日。按「連續性合約」受僱滿三個月的僱員，更可享受法定假日薪酬。僱主不得以款項代替發放法定假日給僱員。如果僱主要求僱員於法定假日工作，須在原定假日前或後60天內安排另定假日給僱員。

這個案中，由於有關的合約條款令李先生喪失《僱傭條例》所賦予僱員享有休息日及法定假日的權利，因此，有關合約條款即使為僱傭雙方同意及簽署確定，仍會被視作無效。

個案三：列出條件，減少紛爭

張小姐在一家時裝店任職售貨員。年初入職時，店舖經理表示，只要張小姐年尾仍然在職，便可獲得年終酬金。農曆年之後，張小姐發覺公司仍未發放該筆年終酬金[註一]。於是向店舖負責人查詢，但獲回覆公司只按盈利多少，以及個別員工的表現而發放「賞贈性」的酬金。由於聘請張小姐的店舖經理已離職，公司亦沒有與張小姐簽訂書面僱傭合約，雙方為她應否享有年終酬金各執一詞。

剖析個案三

由於張小姐和僱主只以口頭形式訂立僱傭合約，也沒有說明僱主發放年終酬金的準則，所以引致這次勞資糾紛。若僱員在入職前，勞資雙方訂立書面僱傭合約，清楚列明各項僱傭條件，例如：發放年終酬金的準則、酬金期及支付日期等，便可避免有關爭拗，雙方的權益亦得到保障。

個案四：通知協議，合理公平

炳叔是地盤判頭。除薪金數額及上班時間外，炳叔一向沒有詳細向他的僱員說明其他僱傭條件，只表示一切以「行規」為準。最近，他的一名工人明仔表現欠理想，炳叔決定以他認定的「行規」——即七天通知期解僱明仔。可是，明仔堅持雙方沒有預先協定解僱通知期，要求炳叔按《僱傭條例》的規定，給他一個月通知期或代通知金【註二】。

剖析個案四

在上述個案中，雙方的糾紛源於炳叔與明仔商討僱傭條件時，沒有清楚交待終止合約所需的通知期。由於雙方對何謂「行規」的理解意見不一，而引致爭拗。如未能解決，最終可能要待法庭作出裁決。

如炳叔與明仔有訂立書面合約，並清楚列明各項僱傭條件，尤其是雙方在終止僱傭合約時，給予對方一個合理和公平的通知期限。例如雙方協定的通知期為七天，則無論是明仔辭職，或炳叔解僱明仔，只需要給予對方七天的通知，便可避免以上情況。

因此，僱員在入職前，應與僱主協定聘用的條件，包括終止合約的通知期，無論該通知期是七天、一個月或其他時限，必須雙方同意，並於僱傭合約中列明。如僱員遇有不明白的地方，應主動向僱主查詢。

僱傭合約樣本

為協助僱主與僱員訂立書面僱傭合約，勞工處特別編印了一份「僱傭合約樣本」，供僱主和僱員參考（見下頁）。樣本主要涵蓋僱員在《僱傭條例》下可享有的法定權益及保障。詳情請參閱《僱傭條例》的原文或勞工處編印的《僱傭條例簡明指南》（<http://www.labour.gov.hk/tc/public/ConciseGuide.htm>），或瀏覽律政司網頁的雙語法例資料系統網頁（<http://www.legislation.gov.hk>）。■

註一：

年終酬金是指根據僱傭合約訂明每年發放的酬金，包括雙糧、第13個月糧、年尾花紅等，但不包括屬賞贈性質或隨僱主酌情發放的款項。如屬非賞贈性的年終酬金，僱員在一個酬金期內按照連續性合約受僱不少於三個月，被僱主解僱（但並非因犯嚴重過失而被即時解僱），或在酬金期滿後仍然繼續受僱，便可按比例獲部分年終酬金。如有明確協定有試用期，在計算僱員是否合乎資格享有部分年終酬金時，並不包括首三個月的試用期。但倘若減去試用期，僱員仍符合在酬金期內受僱不少於三個月的規定，僱主在計算按比例年終酬金的金額時，則必須將整段受僱期（包括試用期）計算在內。

註二：

終止僱傭合約的通知期／代通知金是指僱主或僱員在終止合約時，須給予對方適當的通知期或代通知金。僱主和僱員可在符合《僱傭條例》的規定下，自行訂立通知期的長度。如僱傭合約沒有明確訂明通知期，則須按《僱傭條例》的規定。詳情請參考勞工處編印的《僱傭條例簡明指南》。

如有任何查詢，請與勞工處勞資關係科分區辦事處聯繫。

網址：<http://www.labour.gov.hk>

熱線：852-2717-1771

（此熱線由「1823」接聽）

僱傭合約樣本

本僱傭合約由 _____ (以下簡稱「僱主」)與 _____

(以下簡稱「僱員」)於 _____ 年 _____ 月 _____ 日訂立，雙方同意遵守下列僱傭條款及條件：

1. 受僱日期† 由 _____ 年 _____ 月 _____ 日起生效，
☐ 直至任何一方終止合約為止。
☐ 定期合約，為期 _____ *天/星期/月/年，至 _____ 年 _____ 月 _____ 日止。
2. 試用期† ☐ 無 ☐ 有，試用期為 _____ *天/星期/月
3. 受僱職位 / 部門 _____
4. 工作地點 _____
5. 工作時間† ☐ 固定工作時間，每星期 _____ 天
每天 _____ 小時，由 *上/下午 _____ 時至 *上/下午 _____ 時
及 *上/下午 _____ 時至 *上/下午 _____ 時
☐ 須輪班，輪班時間，*每天工作 _____ 小時
由 *上/下午 _____ 時至 *上/下午 _____ 時
或 *上/下午 _____ 時至 *上/下午 _____ 時
☐ 須輪班，每 *星期/月工作 _____ 天，總工作時數 _____ 小時
☐ 其他 _____
(請詳細說明工作時間的安排及工作時數)
6. 用膳時間† ☐ 固定，由 *上/下午 _____ 時至 *上/下午 _____ 時，*有/無薪
☐ 非固定，每天 _____ *分鐘/小時，*有/無薪
用膳時間 *屬於/不屬於 工作時數。
7. 休息日 ☐ 逢星期 _____ 及 *有/無薪
☐ 輪休(每*星期/月 _____ 天)及 *有/無薪
(僱員每7天可享有不少於1天休息日)
8. 工資
- (a) 工資率† 底薪每 *小時/天/星期/月 \$ _____
另加 以下津貼：
☐ 膳食津貼每 *天/星期/月 \$ _____
☐ 交通津貼每 *天/星期/月 \$ _____
☐ 勤工獎 \$ _____ (金額)

(請詳加說明支付條件、計算方法等)
☐ 其他(如佣金、小賬) \$ _____ (金額)

(請詳加說明支付條件、計算方法、支付日期等)
- (b) 超時工作工資† ☐ 工資按每小時 \$ _____ 計算
☐ 工資按 *正常工資 / _____ % 正常工資 計算
- (c) 工資支付及工資期† ☐ 每月壹次，於每月 _____ 日支付，工資期由 _____ 日至 *當月/下月 _____ 日。
☐ 每月兩次，分別
(i) 於 *當月/下月 _____ 日支付，工資期由 _____ 日至 *當月/下月 _____ 日；及
(ii) 於 *當月/下月 _____ 日支付，工資期由 _____ 日至 *當月/下月 _____ 日。
☐ 每 * _____ 天 / _____ 星期 支付一次，工資期由 _____ 至 _____。
9. 假期† 僱員可享有：
☐ 按《僱傭條例》規定的法定假日
☐ 公眾假期
☐ 另加其他假期 (請說明) _____

† 請在適用的條款加上✓號

*請將不適用者刪去

10. 有薪年假† ☐ 僱員可根據《僱傭條例》的規定享有有薪年假（日數由7天至14天不等，視乎該僱員受僱年期而定）。
- ☐ 僱員可根據公司的規定享有有薪年假（請說明）_____
11. 產假薪酬† ☐ 僱員可根據《僱傭條例》的規定享有產假及產假薪酬。
- ☐ 僱員可根據公司的規定享有產假及產假薪酬（請說明）_____
12. 疾病津貼† ☐ 僱員可根據《僱傭條例》的規定享有疾病津貼。
- ☐ 僱員在以下情況可根據公司的規定，享有疾病津貼：
- 病假_____天或以下，僱員*必須/不須提交適當的醫生證明書；
 - 病假_____天或以上，僱員須提交適當的醫生證明書
- ☐ 其他（請說明）_____
13. 終止僱傭合約† 通知期為_____ *天/星期/月或相等之代通知金（通知期不少於7天）試用期內（如適用）：
- 第壹個月內：無須給予通知或代通知金
 - 第壹個月以後：通知期為_____ *天/星期/月或相等之代通知金（通知期不少於7天）
14. 年終酬金† 僱員每服務滿一個酬金期，可領取 *一筆酬金 \$ _____ 或 _____ 個月底薪/正常工資。
- 酬金期為
- ☐ 壹*公/農曆年
- ☐ 指明期間，由_____月_____日至_____月_____日
- 支付日期為隨後的 *公/農曆新年前 _____ 天內。
15. 強制性公積金計劃† 僱主及僱員依照《強制性公積金計劃條例》的規定向強制性公積金計劃供款。
- ☐ 僱主在強制性供款之上會向強制性公積金計劃提供自願性供款，每月的供款*為 _____ 元/僱員月薪的 _____ %。
- ☐ 僱員在強制性供款之上會向強制性公積金計劃提供自願性供款，每月的供款*為 _____ 元/僱員月薪的 _____ %。
16. 颱風時當值† ☐ 當八號或以上風球懸掛時，僱員需要上班。除工資外，僱員並可獲發 *颱風當值津貼/交通津貼 \$ _____ 或 _____ %正常工資。
- ☐ 當八號或以上風球懸掛時，僱員無需上班，工資不會被扣減。當八號或以上風球於下班前不少於 _____ 小時前除下，僱員需要上班。
17. 黑色暴雨警告時當值† ☐ 當黑色暴雨警告生效期間，僱員需要上班。除工資外，僱員並可獲發 *暴雨當值津貼/交通津貼 \$ _____ 或 _____ %正常工資。
- ☐ 當黑色暴雨警告生效期間，僱員無需上班，工資不會被扣減。當黑色暴雨警告於下班前不少於 _____ 小時前除下，僱員需要上班。
18. 其他 僱員可根據《僱傭條例》、《最低工資條例》、《僱員補償條例》或其他有關條例的條文享有其他權利、利益或保障。
- （如適用）另根據 *公司手冊/ _____
- 公布的其他規則和規章、權利、利益或保障也成為本合約的一部分。

僱主及僱員雙方均清楚明白上述各項內容，並同意簽字作實。雙方均須保存一份合約文本作日後參考。

僱員簽名

僱主或代表簽名

姓名：_____

香港身份證號碼：_____

日期：_____

姓名：_____

職位：_____

日期：_____

† 請在適用的條款加上 ✓ 號

* 請將不適用者刪去

公司印鑑

7/2012