

**適用於政府服務合約承辦商
與其聘用的非技術工人的標準僱傭合約(註 1)**
政府服務合約編號：_____ (註 2)

本僱傭合約由_____ (「僱主」) 其地址為_____

及_____先生/女士*(香港身份證號碼_____)(「僱員」)其地址為_____

訂立。僱主及僱員雙方明白及同意遵守下列的僱傭條款，並明白本僱傭合約由香港法例規管，特別是香港法例第 57 章《僱傭條例》及香港法例第 282 章《僱員補償條例》。雙方亦已閱覽附頁的簽訂標準僱傭合約須知。

- 一、 本僱傭合約由_____年_____月_____日起生效。
- 二、 僱員由僱主聘用為_____ (職位名稱)。工作地點是_____ (限於政府服務合約編號：(註 2) _____的範圍)。如有需要，僱主可在_____區域(註 3)內作緊急或短暫及有限度的調配。
- 三、 僱員每星期工作_____天，每天的工作時間：(註 4)
☐ 上/下午*_____至上/下午*_____及上/下午*_____至上/下午*_____。
☐ 分更制的
 上/下午*_____至上/下午*_____及上/下午*_____至上/下午*_____；
 上/下午*_____至上/下午*_____及上/下午*_____至上/下午*_____；或
 上/下午*_____至上/下午*_____及上/下午*_____至上/下午*_____。

在特殊情況下，因應有關採購部門的要求，僱主可將上述工作時間作出適當調動，但有關調動祇屬短暫性，亦不會影響僱員原本每天的工作時數。

- 四、 凡按連續性合約受僱的僱員，每 7 天至少享有 1 天休息日。僱員的休息日為每週的星期_____/休息日不固定(如屬此情況，則僱主須於每月開始之前將休息日的日期以書面通知僱員或將僱員休息日的輪值表張貼於僱傭地點的顯眼處) *。

- 五、 根據本僱傭合約第三條款所訂的工作時間工作，僱員應收取：

(甲 ☐ 每月工資為港幣 _____ 元(但不包括超時工作工資)。(註 5)
)

無論每月有多少日數，僱員的每月工資仍應該相等於本僱傭合約所訂定的工資。在計算僱員的缺勤工資時，應以有關月份之曆日日數為基數，但不包括超時工作工資和休息日工作工資。

- ☐ 如僱員受聘為僱主在同一區域內所承辦的不同政府服務合約工作，其在每一工作地點應得的工資須根據附表第二條款各表內所載的每月工資按比例計算。(須填寫附表)

任何津貼須為上述工資以外的額外款項。

- (乙 如需工作超逾本僱傭合約第三條款所列的每天工作時間或在休息日工作，則
) 每小時的超時工作工資為港幣_____元，而休息日工作工資則為
港幣_____元。(註 6)
- (丙 任何根據本僱傭合約或香港法例規定須支付予僱員的金額。
)

- 六、工資期為 1 個月。工資(包括應支付的超時工作工資)在任何情況下不得遲於工資期屆滿後 7 天支付。同樣，工資及到期付給僱員的任何款項，包括與本僱傭合約有關而到期的任何其他須付款項，亦不得遲於僱傭合約終止後 7 天支付。
- 七、僱主及僱員雙方同意以自動轉賬方式將所有工資(包括應支付的超時工作工資，但因本僱傭合約終止而須支付的款項除外)直接存入以僱員名義開設的銀行戶口內。該銀行須是根據香港法例第 155 章《銀行業條例》的規定而領有牌照的銀行。僱主並須向僱員提供詳列每期工資細項的薪金表(糧單)以作參考。如僱員同意，僱主可以支票形式支付因本僱傭合約終止而須支付的款項(包括工資)，但不得遲於合約終止後 7 天支付。
- 八、僱主除按照《僱傭條例》規定准許的扣薪項目及香港法例第 485 章《強制性公積金計劃條例》規定的僱員部份的供款外，不得扣除僱員的工資，而扣薪款額不得超過《僱傭條例》及《強制性公積金計劃條例》的規定。除法例規定外，任何僱主之經營及行政成本，與固定資產及器具的損耗，包括衣服鞋襪等制服費、培訓費、行政費、清潔費、工具費、交通費、按金等，均應由僱主負責，一律不可向僱員收取或在僱員的工資中扣減。
- 九、僱員可根據《僱傭條例》的規定享有休息日、法定假日、有薪年假、產假及疾病津貼等法定權益和有關的保障。
- 十、僱主須依照《僱傭條例》安排僱員在不同日期分別放取休息日、法定假日及有薪年假，此等假日不可互相取代。
- 十一、僱主須遵守《僱員補償條例》的規定。僱員可根據《僱員補償條例》的條文享有有關的權利、利益和保障。
- 十二、僱員須/毋須*遵守香港法例第 460 章《保安及護衛服務條例》之規定申領保安人員許可證。(註 7)
- 十三、僱主須依照《強制性公積金計劃條例》的規定安排僱員登記成為強積金計劃成員，並為僱員每月向註冊計劃供款。僱主每月供款後的 7 個工作天內，須向僱員發放強積金供款記錄。
- 十四、當 8 號或以上風球懸掛時，
- ☐ 僱員毋須上班，工資不會被扣減。當 8 號或以上風球於下班前不少於_____小時前除下，僱員須要上班。
 - ☐ 僱員須要上班，並可獲發實報實銷的額外交通費用。
 - ☐ 僱員須要上班，並可獲發颱風當值津貼港幣_____元。
- 十五、當黑色暴雨警告生效期間，
- ☐ 僱員毋須上班，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，僱員須要上班。
 - ☐ 僱員須要上班，並可獲發實報實銷的額外交通費用。
 - ☐ 僱員須要上班，並可獲發暴雨當值津貼港幣_____元。
- 十六*、僱員之試用期為_____天/_____個月*。
- 十七、本僱傭合約任何一方均可根據以下情況終止僱傭合約：
- ☐ 第壹個月試用期內雙方毋須給予通知或代通知金。餘下之試用期內，通知期為_____天/個月*或相等之代通知金。
試用期之後，通知期為_____天/個月*，或相等之代通知金。
 - ☐ 無試用期，通知期為_____天/個月*，或相等之代通知金。

- 十八、如在僱傭雙方簽訂合約後，相關法例作出了修訂，並賦予僱員較本僱傭合約更佳的權益，則以法例規定為依歸，而本僱傭合約將被視為已根據有關法例作出修改。如修訂後的法例賦予僱員的權益仍比本僱傭合約的條款為差，則以本僱傭合約為依歸。
- 十九、僱主須將僱傭雙方已簽署的本僱傭合約副本(包括附表(如有)及附頁的簽訂標準僱傭合約須知)交給僱員保存。
- 二十、對本僱傭合約任何條款(包括附表)作出的變更、修改、取消或增訂，不得終絕或減少本僱傭合約賦予僱員的任何權利、利益或保障，並由僱主及僱員簽署修訂，否則均屬無效；而僱主亦須將僱傭雙方已簽署的修訂副本交給僱員保存。
- 廿一、僱 員 同 意 僱 主 向 _____(採購部門之名稱)(註 8)提供其工資記錄、值勤記錄及其他有關資料，作為該部門監察僱主履行服務合約內有關僱傭規定之用。
- 廿二、僱 員 同 意 僱 主 將 已 簽 署 的 本 僱 傭 合 約 副 本 及 修 訂 副 本 (如 有) 交 予 _____(採購部門之名稱)(註 8)以作記錄及監察僱主履行政府服務合約之用。僱員亦同意該採購部門可將本僱傭合約副本、修訂副本及其他有關資料交予其他政府部門及執法機關作為監察僱主遵守有關法例之用。

僱員簽名

僱主或代表簽名

姓名： _____

姓名： _____

香港身份證號碼： _____

職位： _____

簽署日期： _____

簽署日期： _____

公司印鑑

* 請刪去不適用者

☐ 請於適當方格劃上“✓”號

附註

註 1：根據有關強制性規定，政府服務合約承辦商若聘用其非技術工人為政府服務合約工作超過 7 天，便須與其每一名這類非技術工人簽訂本標準僱傭合約。

註 2：如僱員為僱主在同一區域內多於一份政府服務合約中工作，則毋須填寫此政府服務合約編號及毋須填寫第二、第三及第五(乙)條款，但必須填寫附表。

註 3：「區域」是指根據「2003 年地方選區(立法會)宣佈令」而劃分的地區，但將離島區獨立於新界西；因此，有關分區是 6 區，分別為：香港島、九龍西、九龍東、新界西、新界東以及離島。而「區域」只可填寫其中一區並只限於第二條款中所指明的工作地點的所屬區域

範圍。

註 4：僱主在有關政府服務合約內承諾僱員每天准予工作時數上限為_____小時。

註 5：(i) 本僱傭合約第五(甲)條款的每月工資的工資率須不低於僱主在有關政府服務合約內承諾的每月工資的工資率。

(ii) 本僱傭合約第五(甲)條款的每月工資的工資率是以平均每月標準工作日數_____天及平均每日正常工作時數_____小時為基數計算。

(iii) 僱主在有關政府服務合約內承諾的每月工資港幣_____元的工資率是以平均每月標準工作日數_____天及平均每日正常工作時數_____小時為基數計算。

註 6：本僱傭合約第五(乙)條款的超時工作工資率和休息日工作工資率須不低於根據本僱傭合約第五(甲)條款所列的每月工資及註 5(ii)所列的平均每月標準工作日數及平均每日正常工作時數所計算出的有關工資率。

註 7：僱員若受聘擔任保安工作，必須根據《保安及護衛服務條例》申領保安人員許可證。

註 8：如僱員受聘在多於一份政府服務合約中工作，必須在本僱傭合約第廿一及廿二條款中填寫所有有關的採購部門之名稱。

適用於政府服務合約承辦商與其聘用的非技術工人的標準僱傭合約

附表

(如僱員受聘為僱主在多於一份政府服務合約中工作，須同時填寫此附表，
但毋須填寫標準僱傭合約第二、第三及第五(乙)條款。)

一、僱員由僱主聘用為_____ (職位名稱)。工作地點是_____ (可填寫多於一個工作地點)。如有需要，僱主可在_____ 區域(註 9)內作緊急或短暫及有限度的調配。

二、僱員每星期工作_____ 天，每天工作時間根據僱主所投得的不同政府服務合約而定。有關政府服務合約之資料表列於下列各表內。僱員的實際每月工資需依據所工作的不同政府服務合約在下列各表內所列的每月工資按有關月份之曆日日數為基數計算。(如政府服務合約多於 3 份，請在表(3)後繼續表列)：

表 (1)	(甲)	政府服務合約編號		採購部門	
		每天工作時數		每天准予工作時數上限	
	(乙)	每天工作時間	☐ 上/下午*_____ 至上/下午*_____ 及上/下午*_____ 至上/下午*_____。 ☐ 分更制的 上/下午*_____ 至上/下午*_____ 及上/下午*_____ 至上/下午*_____； 上/下午*_____ 至上/下午*_____ 及上/下午*_____ 至上/下午*_____；或 上/下午*_____ 至上/下午*_____ 及上/下午*_____ 至上/下午*_____。 在特殊情況下，因應有關採購部門的要求，僱主可將上述工作時間作出適當調動，但有關調動祇屬短暫性，亦不會影響僱員原本每天的工作時數。		
	(丙)	如根據本表(乙)項所訂的工作時間工作及每星期工作_____ 天，僱員應收取的每月工資為港幣_____ 元(但不包括超時工作工資)。(註 10)			
	(丁)	如需工作超逾本表(乙)項所列的每天工作時間或在休息日工作，則每小時的超時工作工資為港幣_____ 元，而休息日工作工資則為港幣_____ 元。(註 11)			

表 (2)	(甲)	政府服務合約編號		採購部門	
		每天工作時數		每天准予工作時數上限	
	(乙)	每天工作時間	☐ 上/下午*_____ 至上/下午*_____ 及上/下午*_____ 至上/下午*_____。 ☐ 分更制的 上/下午*_____ 至上/下午*_____ 及上/下午*_____ 至上/下午*_____； 上/下午*_____ 至上/下午*_____ 及上/下午*_____ 至上/下午*_____；或 上/下午*_____ 至上/下午*_____ 及上/下午*_____ 至上/下午*_____。 在特殊情況下，因應有關採購部門的要求，僱主可將上述工作時間作出適當調動，但有關調動祇屬短暫性，亦不會影響僱員原本每天的工作時數。		
	(丙)	如根據本表(乙)項所訂的工作時間工作及每星期工作_____ 天，僱員應收取的每月工資為港幣_____ 元(但不包括超時工作工資)。(註 10)			
	(丁)	如需工作超逾本表(乙)項所列的每天工作時間或在休息日工作，則每小時的超時工作工資為港幣_____ 元，而休息日工作工資則為港幣_____ 元。(註 11)			

表 (3)	(甲)	政府服務合約編號		採購部門	
		每天工作時數		每天准予工作時數上限	
	(乙)	每天工作時間	☐ 上/下午*_____至上/下午*_____及上/下午*_____至上/下午*_____。 ☐ 分更制的 上/下午*_____至上/下午*_____及上/下午*_____至上/下午*_____； 上/下午*_____至上/下午*_____及上/下午*_____至上/下午*_____；或 上/下午*_____至上/下午*_____及上/下午*_____至上/下午*_____。 在特殊情況下，因應有關採購部門的要求，僱主可將上述工作時間作出適當調動，但有關調動祇屬短暫性，亦不會影響僱員原本每天的工作時數。		
	(丙)	如根據本表(乙)項所訂的工作時間工作及每星期工作_____天，僱員應收取的每月工資為港幣_____元(但不包括超時工作工資)。(註 10)			
	(丁)	如需工作超逾本表(乙)項所列的每天工作時間或在休息日工作，則每小時的超時工作工資為港幣_____元，而休息日工作工資則為港幣_____元。(註 11)			

三、如僱員在僱主所投得的不同政府服務合約下工作：

☐ (甲) 僱員的法定利益如假日薪酬、年假薪酬和疾病津貼需依據《僱傭條例》的規定計算。

如無法確定僱員應得的假日薪酬、年假薪酬、疾病津貼和其他法定利益的款額，則以本附表第二條款各表內所列的每月工資中最高的一個數額來計算。

(乙) 在計算僱員的休息日工資時，須按緊接該休息日前所工作的有關政府服務合約在本附表第二條款所表列的每月工資計算。僱主最遲須於休息日後的第一個發薪日支付該休息日工資給僱員。

(丙) 如僱員在一段期間未獲僱主提供工作，則僱員仍應收取相等於該僱員在整段未獲提供工作期間本應賺取的工資。

如無法確定僱員在整段未獲提供工作期間本應賺取的工資數目，則以本附表第二條款各表內所列的每月工資中最高的一個數額來計算。

☐ 僱主和僱員可選擇以不低於本附表第二條款各表內所列的每月工資中最高的工資率所釐訂的一個數額劃一計算該僱員的每月工資。如屬此情況，僱員根據第二條款內所列的工作日數及有關政府服務合約所表列的工作時間工作，應收取的每月工資為港幣_____元(但不包括超時工作工資)。如僱員需工作超逾本附表第二條款各表內有關政府服務合約所列的每天工作時間或在休息日工作，則每小時的超時工作工資為港幣_____元，而休息日工作工資則為港幣_____元。(註 12)

僱員簽名

僱主或代表簽名

姓名：_____

姓名：_____

香港身份證號碼：_____

職位：_____

簽署日期：_____

簽署日期：_____

* 請刪去不適用者

□ 請於適當方格劃上“✓”號

註 9：「區域」是指根據「2003 年地方選區(立法會)宣佈令」而劃分的地區，但將離島區獨立於新界西；因此，有關分區是 6 區，分別為：香港島、九龍西、九龍東、新界西、新界東以及離島。而「區域」只可填寫其中一區並只限於第一條款中所指明的工作地點的所屬區域範圍。

註 10：(i) 本附表第二條款各表內每月工資的工資率須不低於僱主在有關政府服務合約內承諾每月工資的工資率。

(ii) 本附表第二條款各表內每月工資的工資率是以下列平均每月標準工作日數及平均每日正常工作時數為基數計算：

	表(1)	表(2)	表(3)
平均每月標準工作日數	天	天	天
平均每日正常工作時數	小時	小時	小時

(iii) 僱主在本附表第二條款各表所列的有關政府服務合約內承諾的每月工資的工資率是以下列平均每月標準工作日數及平均每日正常工作時數為基數計算：

	表(1)	表(2)	表(3)
政府服務合約內承諾的每月工資	港幣元	港幣元	港幣元
平均每月標準工作日數	天	天	天
平均每日正常工作時數	小時	小時	小時

註 11：本附表第二條款各表內所列的超時工作工資率和休息日工作工資率須不低於根據本附表第二條款各表內(丙)項所列的每月工資及註 10(ii)所列的有關平均每月標準工作日數及平均每日正常工作時數所計算出的有關工資率。

註 12：該超時工作工資率和休息日工作工資率須不低於根據附表第三條款第二個方格中所列的劃一每月工資及在釐訂該劃一每月工資時所採用的平均每月標準工作日數及平均每日正常工作時數所計算出的有關工資率。

適用於政府服務合約承辦商 與其聘用的非技術工人 簽訂標準僱傭合約須知

本須知引用的法例條文，乃於本須知發出時有效力的條文。不過，對於有關法例的詮釋，應以條例的原文為依歸。請注意，《僱傭條例》(第 57 章)只訂明僱傭條款的最低標準，僱傭雙方可訂立比《僱傭條例》為佳的條款。僱主及僱員亦可參閱勞工處出版的「僱傭條例簡明指南」。

填寫標準僱傭合約及附表必須注意事項

二、 僱主和非技術工人在簽署標準僱傭合約前，均須細閱標準僱傭合約的內容及本須知，確保雙方明瞭有關的內容。

三、 在釐訂僱員的每月工資及計算其缺勤工資、超時工作工資及休息日工作工資等時，僱傭雙方可參考本須知最後部分所列舉的例子。

四、 如僱員只限於在同一份政府服務合約中工作，則必須填寫標準僱傭合約第二、第三及第五(乙)條款有關工作地點、工作時間及超時工作工資和休息日工作工資，而毋須填寫附表。但如該僱員為僱主在多於一份政府服務合約中工作，則必須填寫附表，但毋須填寫標準僱傭合約第二、第三及第五(乙)條款。已填寫的附表乃屬標準僱傭合約的一部份。

五、 填寫標準僱傭合約第三條款關於僱員的工作時間時，僱主須同時填寫註 4 關於僱員的每天准予工作時數上限。該工作時數上限必須與有關政府服務合約內所載的相關資料相同。

六、 填寫標準僱傭合約第五(甲)條款有關僱員的每月工資時，該每月工資的工資率須不低於僱主在有關政府服務合約內承諾每月工資的工資率。此外，僱主須同時填寫註 5 關於標準僱傭合約第五(甲)條款每月工資的工資率所對應的平均每月標準工作日數及平均每日正常工作時數的資料，以及僱主在有關政府服務合約內承諾每月工資的資料(有關資料必須與政府服務合約內所載的相關資料相同)。僱主在填寫註 5 時須留意平均每月標準工作日數的準則：僱員如每星期工作 6 日，平均每月標準工作日數為 26 日；如每星期工作 5.5 日，平均每月標準工作日數為 24 日；如每星期工作 5 日，平均每月標準工作日數為 22 日。[參考例一]

七、 填寫僱員每月工資時，如僱員為僱主在多於一份政府服務合約中工作，則只須在標準僱傭合約第五(甲)條款第二個方格內填上“✓”號，並於附表內填上有關政府服務合約編號、工作地點、工作時間和每月工資等資料。如僱員在僱主所投得的不同政府服務合約下工作，其實際每月工資需依據所工作的不同政府服務合約在附表第二條款各表內所列的每月工資按有關月份之曆日日數為基數計算。如日後附表內的政府服務合約的數目有所變更，僱主必須遵行標準僱傭合約第二十條款的規定，對附表作出相應修訂。

八、 根據標準僱傭合約聘請的非技術工人為按月計薪的僱員，在計算僱員的缺勤工資時，應以有關月份之曆日日數為基數計算，但不包括計算超時工作工資和休息日工作工資。[參考例二]在計算僱員的法定利益如假日薪酬、年假薪酬、疾病津貼和產假薪酬時，應以《僱傭條例》的規定來計算。請參考下文第廿九、三十一、三十五和三十六段有關法定利益的計算方法。

九、在計算標準僱傭合約第五(乙)條款有關超時工作工資和休息日工作工資時，有關的工資率須不低於根據標準僱傭合約第五(甲)條款所列的每月工資及註 5(ii)所列的平均每月標準工作日數及平均每日正常工作時數所計算出的有關工資率，該工資率並非以有關月份之曆日日數為基數計算。[參考例三] 如該僱員為僱主在多於一份政府服務合約中工作，必須填寫附表，但毋須填寫標準僱傭合約第五(乙)條款。

十、填寫附表第二條款各表內有關僱員在不同政府服務合約中工作應收取的每月工資時，該每月工資的工資率須不低於僱主在有關政府服務合約內承諾的每月工資的工資率。此外，僱主須同時填寫註 10 關於各表內每月工資的工資率所對應的平均每月標準工作日數及平均每日正常工作時數的資料，以及僱主在有關政府服務合約內承諾每月工資的資料(有關資料必須與政府服務合約內所載的相關資料相同)。

十一、在計算附表第二條款各表內有關超時工作工資和休息日工作工資時，有關的工資率須不低於根據附表第二條款各表內(丙)項的每月工資及註 10(ii)所列的有關平均每月標準工作日數及平均每日正常工作時數所計算出的有關工資率，該工資率並非以有關月份之曆日日數為基數計算。

十二、有關附表第三(乙)條款內如僱員為僱主在多於一份政府服務合約中工作的休息日工資計算方法，該休息日工資應按緊接該休息日前所工作的有關政府服務合約在附表第二條款所表列的每月工資計算。[參考例四]

十三、有關附表第三條款第二個方格釐訂僱員為僱主在多於一份政府服務合約中工作的每月工資，若僱員須於兩份或以上的政府服務合約中工作，僱主和僱員可選擇以不低於附表第二條款各表內所列的每月工資中最高的工資率所釐訂的一個數額劃一計算該僱員的每月工資。如僱員需工作超逾附表第二條款各表內有關政府服務合約所列的每天工作時間或在休息日工作，僱員應獲取超時工作工資或休息日工作工資，有關的工資率須不低於根據所選擇的劃一每月工資及在釐訂該劃一每月工資時所採用的平均每月標準工作日數及平均每日正常工作時數所計算出的有關工資率。該工資率並非以有關月份之曆日日數為基數計算。[參考例五]

《僱傭條例》和《強制性公積金計劃條例》相關條款

支付工資

[詳情請閱《僱傭條例》第 I 及第 V 部]

十四、僱主在政府服務合約內承諾的每月工資，須不低於有關合約招標時政府統計處最新發表的《工資及薪金總額按季統計報告》內相關行業/職業的平均每月薪金。有關資料，請參閱《工資及薪金總額按季統計報告》。

十五、根據《僱傭條例》，「工資」是指支付僱員作為該僱員根據其僱傭合約所做或將要做的工作而能以金錢形式表示的所有報酬、收入、津貼（包括交通津貼及勤工津貼、勤工花紅、佣金及超時工作薪酬）、小費及服務費，不論其名稱或計算方法，但不包括：

- (1) 由僱主提供的居所、教育、食物、燃料、燈火、醫療或用水的價值；
- (2) 僱主自行負責為退休計劃支付的供款；
- (3) 屬賞贈性質或僅由僱主酌情付給的任何佣金；
- (4) 屬賞贈性質或僅由僱主酌情付給的任何勤工津貼或勤工花紅；
- (5) 屬非經常出現的性質的任何交通津貼；
- (6) 支付因該工作的性質而由僱員招致的實際開銷而須付給該僱員的任何交通津貼；
- (7) 任何交通特惠的價值；

- (8) 僱員支付因其工作性質所招致的特別開銷而須付給該僱員的款項；
- (9) 年終酬金或其部分；
- (10) 於僱傭合約完成或終止時付給的酬金；或
- (11) 屬賞贈性質或僅由僱主酌情付給的每年花紅或其部分。

以上的「工資」定義是用以計算僱員的法定利益或補償。但在計算年終酬金、產假薪酬、遣散費、長期服務金、疾病津貼、假日薪酬及年假薪酬時則毋須計算超時工作工資在內，除非：

- (1) 超時工作薪酬屬固定性質；或
- (2) 在相關日期前 12 個月期間內(如不適用者，則以較短的僱傭期間為準)的超時工作薪酬的每月平均款額相等於或超過該僱員在同一段期間內的每月平均工資的 20%。

為免混淆，本標準僱傭合約中所指的「每月工資」，有別於上述《僱傭條例》內「工資」的定義。標準僱傭合約所指的「每月工資」，不包括超時工作工資及各樣津貼。

十六、 除根據《僱傭條例》和《強制性公積金計劃條例》(第 485 章)的規定而扣減工資外，僱主所提供的工資不得低於僱傭合約上所列的每月工資，亦不可將每月工資分拆為不同項目，但可在每月工資以外加上其他工資項目。(例如，僱員的每月工資為港幣 5,000 元，僱主另加津貼港幣 500 元，僱員之每月工資總數應為港幣 5,500 元。)僱員的每月工資及其他收入不得標籤為房屋津貼。

十七、 僱主必須以自動轉賬方式，將所有工資(因本僱傭合約終止而須支付的款項除外)直接存入以僱員名義開設的銀行戶口內。工資(包括應支付的超時工作工資)在工資期最後一天完結時即到期支付，僱主須在切實可行範圍內盡快支付；在任何情況下，不得遲於工資期屆滿後 7 天支付。同樣，工資及到期付給僱員的任何款項，包括與僱傭合約有關而到期的任何其他須付款項，亦不得遲於僱傭合約終止後 7 天支付。

十八、 僱主如未能在工資期屆滿後或僱傭合約終止後 7 天內支付工資，則須依照《僱傭條例》的規定就尚未清付的款額支付利息給僱員。

十九、 根據《僱傭條例》，僱主如故意及無合理辯解而不依時支付工資給僱員，即屬違法，一經定罪，可被判罰款港幣 350,000 元及監禁 3 年。任何人士非法扣除僱員工資，亦屬違法，一經定罪，可被判罰款港幣 100,000 元及監禁 1 年。

強積金供款

[詳情請閱《強制性公積金計劃條例》第 I 及第 III 部]

二十、 根據《強制性公積金計劃條例》的規定，僱主必須安排年齡介乎 18 至 65 歲及受僱滿 60 日的僱員成為強積金計劃成員及用本身的資金每月為僱員供款，供款額相等於僱員入息的 5%。僱主必須在僱員入息內扣除 5%作為僱員部份向註冊計劃的供款(入息上限為每月港幣 20,000 元)。月入港幣 5,000 元以下的僱員不用供款，但僱主仍須用本身資金按僱員的入息的 5%作供款。部份僱主為某些僱員安排連串、不連續而且少於 60 天的短暫合約，意圖逃避替這些僱員登記加入強積金計劃及供款的責任。但在法律上，這些僱員仍可能被視為連續僱用，僱主並不能藉此免除加入強積金計劃及供款的法律責任。

廿一、 如僱主同時提供強積金計劃和職業退休計劃予僱員選擇，必須向僱員清楚解釋兩個計劃的詳情，使僱員可選擇適合自己的計劃。

扣除工資

[詳情請閱《僱傭條例》第 VI 部]

廿二、 除在下列情況外，僱主不得從僱員的工資扣除任何數額：

- (1) 因僱員缺勤而扣除工資，但扣除的數額不得超過按缺勤時間成比例計算的款額；
- (2) 因僱員疏忽或失職以致損壞或遺失僱主的貨品、設備、財產或金錢而扣除工資，但每一事件可扣除的款額不得超過該損壞或遺失令僱主蒙受損失的相等價值及不得超過港幣 300 元，任何一個工資期內被扣除的款額，不得超過僱員所得工資的四分之一；
- (3) 應僱員要求而提供的膳食及僱主提供的住宿；
- (4) 因僱主曾預支或超額支付工資給僱員而扣除工資，可按數扣除，但款額不得超過一個工資期內所應支付的工資的四分之一；
- (5) 僱主借給僱員的款項，但必須獲僱員的書面同意；
- (6) 僱主代繳交的醫療福利計劃、離職金計劃、退休計劃或儲蓄計劃的供款，但必須僱員以書面提出要求；
- (7) 根據任何法例的規定或獲法例授權而扣除僱員工資，包括在僱員登記成為強積金註冊計劃的成員後，僱主可扣除法例規定的強積金僱員部份的供款；
- (8) 僱主可根據法院發出的扣押令從僱員的工資中扣除贍養費。

廿三、 除得勞工處處長書面批准外，在任何一個工資期，上述第廿二段內各項工資扣除總額(因缺勤或根據法院發出的扣押令而扣除者除外)，不得超過僱主就該工資期須付給僱員的工資的半數。

連續性合約

[詳情請閱《僱傭條例》第 I 部]

廿四、 僱員為同一僱主每星期工作 18 小時或以上，及受僱滿 4 星期或以上，便屬於有連續性合約的僱員。

休息日

[詳情請閱《僱傭條例》第 IV 部]

廿五、 僱主必須為有連續性合約的僱員每 7 天提供不少於一天休息日；而休息日是指一段連續不少於 24 小時的期間。每週內休息日的日期須由僱主指定。除非休息日的日期屬定期性，否則僱主必須在每月開始之前，將休息日的日期通知僱員。僱主如獲僱員同意，可另定休息日代替原來指定的休息日。該另定休息日須安排在同一个月份內且在原來指定的休息日之前，或在原來指定的休息日之後 30 天內。

廿六、 如因機器或工廠設備故障，或因其他不能預見的任何緊急事故而有此需要，僱主可要求僱員在休息日工作，但須在該日之後 48 小時內通知該僱員作為代替該休息日的另一休息日的日期，該另一休息日須定於原本指定的休息日之後 30 天內。

廿七、 除上述第廿六段的情況外，僱主不得要求僱員在休息日工作。但僱員可自行提出請求並在其僱主同意下，在休息日為該僱主工作。僱員亦可應其僱主的請求，在休息日為該僱主工作。

法定假日

[詳情請閱《僱傭條例》第 VIII 部]

廿八、 根據《僱傭條例》的規定，不論僱員服務年資長短或工作時數，均可享有下列 12 天法定假日：

- (1) 一月一日；
- (2) 農曆年初一；
- (3) 農曆年初二；
- (4) 農曆年初三；
- (5) 清明節；
- (6) 勞動節(五月一日)；
- (7) 端午節；
- (8) 中秋節翌日；
- (9) 重陽節；
- (10) 冬節或聖誕節(由僱主選擇)；
- (11) 香港特別行政區成立紀念日(七月一日)；及
- (12) 國慶日(十月一日)。

廿九、 僱員如在任何法定假日之前已根據連續性合約受僱滿 3 個月，則可享有該法定假日的假日薪酬。根據《僱傭條例》的規定：

- (1) 假日薪酬須為一筆相等於該僱員在緊接該假日前 12 個月內所賺取工資的每日平均款額。如僱員受僱不足 12 個月，則以該段較短期間計算。
- (2) 在計算僱員所賺取工資的每日平均款額時，僱主須剔除(i)僱員由於放取休息日、法定假日、年假、病假、產假、工傷假、在僱主同意下放取的假期，或在任何正常工作日不獲僱主提供工作而未獲支付工資或全部工資的期間；連同(ii)就該期間已支付給僱員的款項。[參考例六]

有薪年假

[詳情請閱《僱傭條例》第 VIIIA 部]

三十、 僱員按連續性合約受僱滿 12 個月，便可享有有薪年假。有薪年假的日數須根據《僱傭條例》的規定按僱員的服務年期增加：

服務年期	可享有的有薪年假日數
1	7
2	7
3	8
4	9
5	10
6	11
7	12
8	13
9 或以上	14

三十一、 根據《僱傭條例》的規定：

- (1) 每日年假薪酬須為一筆相等於該僱員在緊接該年假前 12 個月內所賺取工資的每日平均款額。如僱員受僱不足 12 個月，則以該段較短期間計算。
- (2) 在計算僱員所賺取工資的每日平均款額時，僱主須剔除(i)僱員由於放取休息日、法定假日、年假、病假、產假、工傷假、在僱主同意下放取的假期，或在任何正常工作日不獲僱主提供工作而未獲支付工資或全部工資的期間；連同(ii)就該期間已支付給僱員的款項。[參考例七及例八]

三十二、 如僱員按連續性合約在個別假期年受僱已滿 3 個月，但不足 12 個月，則不論僱傭合約是以何種理由終止，包括僱員辭職，僱員可獲按比例計算的工資代替年假，但如僱員因下述第四十段所述的情況而遭即時解僱，則屬例外。

疾病津貼

[詳情請閱《僱傭條例》第 VII 部]

三十三、 根據《僱傭條例》規定，有連續性合約的僱員在受僱的首 12 個月內，每服務滿 1 個月，便可累積兩天有薪病假日；其後則每服務滿 1 個月可累積 4 天有薪病假日。有薪病假日最多可累積 120 天。

三十四、 僱員必須符合下列條件方可領取疾病津貼：

- (1) 病假不少於連續 4 天（除懷孕僱員因產前檢查、產後治療或因流產而缺勤外；在這些情況下，每 1 天病假均可享有疾病津貼）；
- (2) 僱員能夠出示適當的醫生證明書；及
- (3) 僱員已累積足夠的有薪病假日。

三十五、 根據《僱傭條例》的規定：

- (1) 每日疾病津貼額須相等於僱員在緊接該病假日前 12 個月內所賺取工資的每日平均款額的五分之四。如僱員受僱不足 12 個月，則以該段較短期間計算。
- (2) 在計算僱員所賺取工資的每日平均款額時，僱主須剔除(i)僱員由於放取休息日、法定假日、年假、病假、產假、工傷假、在僱主同意下放取的假期，或在任何正常工作日不獲僱主提供工作而未獲支付工資或全部工資的期間；連同(ii)就該期間已支付給僱員的款項。[參考例九]

產假薪酬

[詳情請閱《僱傭條例》第 III 部]

三十六、 根據《僱傭條例》規定，女性僱員在產假開始前已按連續性合約受僱，並給予僱主懷孕通知，便可享有 10 個星期產假。如在所訂定的產假開始前已按連續性合約受僱滿 40 個星期，便可享有有薪產假。根據《僱傭條例》的規定，

- (1) 每日產假薪酬應為僱員在緊接產假首天前 12 個月內所賺取工資的每日平均款額的五分之四。如僱員受僱不足 12 個月，則以該段較短期間計算。
- (2) 在計算僱員所賺取工資的每日平均款額時，僱主須剔除(i)僱員由於放取休息日、法定假日、年假、病假、產假、工傷假、在僱主同意下放取的假期，或在任何正常工作日不獲僱主提供工作而未獲支付工資或全部工資的期間；連同(ii)就該期間已支付給僱員的款項。

替工安排

三十七、僱員無論在任何情況下休假或缺勤，僱主必須作出適當人手安排及支付工資予替工，而不應要求僱員自行聘用替工，或要求僱員支付替工工資。

給予通知而終止僱傭合約

[詳情請閱《僱傭條例》第 II 部]

三十八、如僱傭合約訂明試用期，則試用期的首個月內無需通知期；在餘下的試用期內，通知期則依僱傭合約協定，但不得少於 7 天。如僱傭合約沒有訂明試用期或在試用期之後，通知期須依僱傭合約協定；如屬連續性合約，協定的通知期不得少於 7 天。

以代通知金終止僱傭合約

[詳情請閱《僱傭條例》第 II 部]

三十九、根據《僱傭條例》的規定：

- (i) 如終止僱傭合約所需的通知期以日或星期為單位，代通知金應相等於在緊接發出終止合約通知的日期（“通知日期”）前 12 個月內所賺取工資的每日平均款額乘以通知期內通常須付工資的日數。
- (ii) 如通知期以月為單位，代通知金應相等於在緊接通知日期前 12 個月內所賺取工資的每月平均款額乘以通知期所需月數。
- (iii) 如僱員受僱不足 12 個月，則以該段較短期間計算。
- (iv) 在計算僱員所賺取工資的每日/每月平均款額時，僱主須剔除(i)僱員由於放取休息日、法定假日、年假、病假、產假、工傷假、在僱主同意下放取的假期，或在任何正常工作日不獲僱主提供工作而未獲支付工資或全部工資的期間；連同(ii)就該期間已支付給僱員的款項。
[參考例十]

僱主不給予通知而終止僱傭合約

[詳情請閱《僱傭條例》第 II 部]

四十、根據《僱傭條例》，在下列情況下，僱主可毋須給予通知或代通知金而終止僱傭合約：

- (1) 如僱員在與其僱傭有關的事宜上：
 - (a) 故意不服從合法而又合理的命令；
 - (b) 行為不當，有違正當及忠誠履行職責的原則；
 - (c) 犯有欺詐或不忠實行爲；
 - (d) 慣常疏忽職責；或
- (2) 因任何其他理由，以致僱主有權根據普通法毋須給予通知而終止僱傭合約。

僱員不給予通知而終止僱傭合約

[詳情請閱《僱傭條例》第 II 部]

四十一、根據《僱傭條例》，在下列情況下，僱員可毋須給予通知或代通知金而終止僱傭合約：

- (1) 僱員合理地恐懼身體會遭受暴力或疾病危害，但其僱傭合約並無明示或根據必然含意預料會出現該等暴力或疾病；
- (2) 僱員受僱主苛待；

- (3) 僱員已被僱主僱用不少於 5 年，並經證明永久不適宜擔任根據僱傭合約從事的工作；或
- (4) 因任何其他理由，以致僱員有權根據普通法毋須給予通知而終止僱傭合約。

僱傭合約當作被僱主終止

[詳情請閱《僱傭條例》第 II 部]

四十二、 僱員如果超過 1 個月仍未獲發所有根據《僱傭條例》規定到期支付的工資，可終止其僱傭合約而毋須給予通知或代通知金；在這情況下，其僱傭合約可視作遭僱主終止，僱主須支付僱員代通知金及其他解僱賠償。

遣散費

[詳情請閱《僱傭條例》第 VA 部]

四十三、 根據《僱傭條例》規定，僱員若根據連續性合約受僱不少於 24 個月，因裁員而遭解僱、遭停工或有固定期限的僱傭合約在期滿後因裁員的理由不獲續訂合約及不獲再次聘用，僱主須支付遣散費給僱員。僱員若基於以下原因被解僱，即視作因裁員而被解僱：

- (1) 僱主已停止或準備停止經營僱用該僱員所從事的業務而解僱僱員；
- (2) 僱主停止或準備停止經營在僱員受僱工作地點從事的業務而解僱僱員；或
- (3) 僱主對僱員所擔任的工作，或對僱員在其受僱地點所擔任的工作的需求已告停止或縮減或預期會停止或縮減而解僱僱員。

長期服務金

[詳情請閱《僱傭條例》第 VB 部]

四十四、 根據《僱傭條例》規定，僱員若根據連續性合約受僱滿 5 年或以上，僱主在以下情況須支付長期服務金：

- (1) 僱員非因裁員或上述第四十條所述的情況而遭解僱；
- (2) 有固定期限的僱傭合約在期滿後，僱員不獲續訂合約及不獲再次聘用；
- (3) 65 歲或以上的僱員辭職；
- (4) 僱員經證明永久不適宜擔任根據僱傭合約從事的工作而辭職；或
- (5) 僱員在受僱於該連續性合約期間死亡。

僱傭保障

[詳情請閱《僱傭條例》第 VIA 部]

四十五、 僱員在以下情況下可根據《僱傭條例》「僱傭保障」部份向僱主提出申索，要求得到補償：

- (1) 僱員於有關日期終結時根據連續性合約受僱一段不少於 24 個月的期間，僱主並非基於《僱傭條例》所指的正当理由，擬終絕或減少《僱傭條例》賦予或將賦予該僱員的任何權利、利益或保障而解僱該僱員；
- (2) 僱員如按連續性合約受僱，僱主在未經該僱員同意並在該僱傭合約中沒有明訂准許僱主可以更改僱傭合約條款，而僱主亦非基於條例規定的正当理由之下，擬終絕或減少《僱傭條例》賦予或將賦予該

- 僱員的任何權利、利益或保障而更改僱傭合約條款；或
- (3) 僱員並非基於《僱傭條例》所指的正当理由的情況下遭僱主在違反有關法例條文的情況下解僱的：
- (a) 按連續性合約受僱並已向僱主送達懷孕通知的懷孕僱員，在懷孕期間，僱主並非基於上述第四十段所述的情況解僱該僱員；
 - (b) 僱員因行使其作為或成為職工會會員或職員或參加該職工會活動的權利、或組織職工會或申請將職工會登記的權利而遭解僱；
 - (c) 僱員按連續性合約受僱並在應獲發疾病津貼的病假期間，僱主並非基於上述第四十段所述的情況解僱該僱員；
 - (d) 僱主因下述第四十六段所述的情況解僱有關僱員；
 - (e) 僱主因僱員曾在為強制執行《工廠及工業經營條例》(第 59 章)的任何條文而進行的法律程序中作供或同意作供；或曾向為強制執行該條例的任何條文或與此有關而進行查訊的公職人員提供資料，而解僱該僱員；或
 - (f) 僱員因受傷引致喪失工作能力及因此而有權根據《僱員補償條例》(第 282 章)而獲得補償，僱主在未有補償評估或未得到勞工處處長的同意下，解僱該僱員。

四十六、 根據《僱傭條例》，僱主不可由於僱員曾在有關執行《僱傭條例》或有關因工遭遇意外或違反涉及個人工作安全的法定職責而進行的法律程序中作供或同意作供或向進行查訊的公職人員提供資料而解僱、威脅解僱或歧視僱員。僱主如違反這些規定，可被檢控，一經定罪，可被判罰款港幣 100,000 元及支付賠償予該僱員。此外，如僱員因上述情況而被解僱，可根據《僱傭條例》「僱傭保障」部份向僱主提出申索，要求得到補償。

《僱傭條例》的其他規定

四十七、 關於僱用條件的詳情，僱主及僱員應查閱僱傭合約及《僱傭條例》，而《僱傭條例》更列明本須知內所簡述的條款。

四十八、 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。

具體例子

四十九、 為方便僱主計算非技術工人的每月工資、缺勤工資、超時工作工資、休息日工作工資及法定利益等，現列舉下列例子，以供參考。

非技術工人每月工資的釐訂

例一 如根據有關政府服務合約，僱主承諾清潔工人的每月工資為\$5,051 [以平均每月標準工作日數為 26 日及平均每日正常工作時數 8 小時為基數計算]。若清潔工人根據標準僱傭合約第三條款：

- 每星期工作 6 天，每天工作時數為 8 小時，則該清潔工人應收取的每月工資應不低於**\$5,051**；
- 每星期工作 5.5 天，每天工作時數為 8 小時，則該清潔工人應收取的每月工資應不低於**\$4,662.5** [$\$5,051 \div 26(\text{天}) \times 24(\text{天}) = \$4,662.46$]；
- 每星期工作 5 天，每天工作時數為 8 小時，則該清潔工人應收取的每月工資應不低於**\$4,273.9** [$\$5,051 \div 26(\text{天}) \times 22(\text{天}) = \$4,273.92$]；或
- 每星期工作 6 天，每天工作時數為 6 小時，則該清潔工人應收取的每月工資應不低於**\$3,788.3** [$\$5,051 \div 8(\text{小時}) \times 6(\text{小時}) = \$3,788.25$]。

缺勤工資的計算方法

例二 在計算僱員的缺勤工資時，應以有關月份之曆日日數為基數計算。

- (1) 如僱員每星期工作 6 天，根據標準僱傭合約第五(甲)條款的每月工資為 \$5,051，則該僱員：
 - 於二月缺勤 1 天，而二月的曆日日數為 28 天，則應扣除的缺勤工資為 **\$180.4** [$\$5,051 \div 28(\text{天}) = \180.39]；
 - 於三月缺勤 1 天，則應扣除的缺勤工資為 **\$162.9** [$\$5,051 \div 31(\text{天}) = \162.94]；或
 - 於四月缺勤 1 天，則應扣除的缺勤工資為 **\$168.4** [$\$5,051 \div 30(\text{天}) = \168.37]。
- (2) 如僱員每星期工作 5 天，根據標準僱傭合約第五(甲)條款的每月工資為 \$4,273.9，則該僱員：
 - 於二月缺勤 1 天，而二月的曆日日數為 28 天，則應扣除的缺勤工資為 **\$152.6** [$\$4,273.9 \div 28(\text{天}) = \152.64]；
 - 於三月缺勤 1 天，則應扣除的缺勤工資為 **\$137.9** [$\$4,273.9 \div 31(\text{天}) = \137.87]；或
 - 於四月缺勤 1 天，則應扣除的缺勤工資為 **\$142.5** [$\$4,273.9 \div 30(\text{天}) = \142.46]。

超時工作及休息日工作工資的計算方法

- 例三 (1) 若 1 名清潔工人根據標準僱傭合約第五(甲)條款的每月工資為 \$5,051，(以平均每月標準工作日數 26 日和平均每日正常工作時數 8 小時為基數計算)，則該清潔工人的超時工作及休息日工作的工資率須不低於：
- 每天：**\$194.3** [$\$5,051 \div 26(\text{天}) = \194.27]；以及
 - 每小時：**\$24.3** [$\$5,051 \div 26(\text{天}) \div 8(\text{小時}) = \24.28]。
- (2) 若 1 名清潔工人根據標準僱傭合約第五(甲)條款的每月工資為 \$4,273.92 (以平均每月標準工作日數 22 日和平均每日正常工作時數 8 小時為基數計算)，則該清潔工人的超時工作及休息日工作的工資率須不低於：
- 每天：**\$194.3** [$\$4,273.9 \div 22(\text{天}) = \194.27]；以及
 - 每小時：**\$24.3** [$\$4,273.9 \div 22(\text{天}) \div 8(\text{小時}) = \24.28]。

僱員為僱主在兩份或以上政府服務合約中工作的休息日工資的計算方法

- 例四 如僱員需於兩份政府服務合約工作，而在附表第二條款各表所載的每月工資分別為 \$5,051 [表(1)] 和 \$5,126 [表(2)]，該僱員每星期需工作 6 天，休息日為星期五，則其五月份的休息日工資應為：
- 若該僱員為表(1)的合約工作至星期四，則其星期五的休息日工資須不低於 **\$162.9** { $\$5,051$ [表(1)每月工資] $\div 31(\text{天}) = \$162.94$ }
 - 若該僱員為表(1)的合約工作至星期三，星期四開始為表(2)的合約工作，則其星期五的休息日工資須不低於 **\$165.4** { $\$5,126$ [表(2)每月工資] $\div 31(\text{天}) = \$165.35$ }

僱員為僱主在兩份或以上政府服務合約工作的劃一每月工資、超時工作和休息日工作工資的計算方法

- 例五 僱員需於兩份政府服務合約工作，而僱主和僱員可同意選擇以不低於附表第二條款各表所列的每月工資中最高的工資率所釐訂的一個數額劃一計算該僱員的每月工資、超時工作和休息日工作的工資。如該僱員每星期需工作 6 天：
- (1) 若在附表第二條款各表所列的每月工資分別為：
- \$5,051 {每星期工作 6 天及每天工作 8 小時[表(1)]}；和
 - \$5,126 {每星期工作 6 天及每天工作 8 小時[表(2)]}；
- 所選擇的劃一每月工資須不低於 **\$5,126**。而該僱員的超時工作及休息日工作的工資率須不低於：

- 每天：**\$197.2** [$\$5,126(\text{劃一每月工資}) \div 26(\text{天}) = \197.15]；以及
 - 每小時：**\$24.6** [$\$5,126(\text{劃一每月工資}) \div 26(\text{天}) \div 8(\text{小時}) = \24.64]。
- (2) 若在附表第二條款各表所列的每月工資分別為：
- **\$4,273.9** {每星期工作 5 天及每天工作 8 小時[表(1)]}，如僱員每星期需工作 6 天及每天工作 8 小時，則其每月工資應為**\$5,051** [$\$4,273.9 \div 22(\text{天}) \times 26(\text{天}) = \$5,051$]；和
 - **\$4,731.7** {每星期工作 5.5 天及每天工作 8 小時[表(2)]}，如僱員每星期需工作 6 天及每天工作 8 小時，則其每月工資應為**\$5,126** [$\$4,731.7 \div 24(\text{天}) \times 26(\text{天}) = \$5,126$]；
- 所選擇的劃一每月工資須不低於**\$5,126**。而該僱員的超時工作及休息日工作的工資率須不低於：
- 每天：**\$197.2** [$\$5,126(\text{劃一每月工資}) \div 26(\text{天}) = \197.15]；以及
 - 每小時：**\$24.6** [$\$5,126(\text{劃一每月工資}) \div 26(\text{天}) \div 8(\text{小時}) = \24.64]。
- (3) 若在附表第二條款各表所列的每月工資分別為：
- **\$4,273.9** {每星期工作 5 天及每天工作 8 小時[表(1)]}，如僱員每星期需工作 6 天及每天工作 8 小時，則其每月工資應為**\$5,051** [$\$4,273.9 \div 22(\text{天}) \times 26(\text{天}) = \$5,051$]；和
 - **\$3,253.0** {每星期工作 5 天及每天工作 6 小時[表(2)]}，如僱員每星期需工作 6 天及每天工作 8 小時，則其每月工資應為**\$5,126** [$\$3,253.0 \div 22(\text{天}) \times 26(\text{天}) \div 6(\text{小時}) \times 8(\text{小時}) = \$5,126$]；
- 所選擇的劃一每月工資須不低於**\$5,126**。而該僱員的超時工作及休息日工作的工資率須不低於：
- 每天：**\$197.2** [$\$5,126(\text{劃一每月工資}) \div 26(\text{天}) = \197.15]；以及
 - 每小時：**\$24.6** [$\$5,126(\text{劃一每月工資}) \div 26(\text{天}) \div 8(\text{小時}) = \24.64]。

假日薪酬的計算方法

例六 如僱員每星期工作 6 天，每天 8 小時，根據標準僱傭合約第五(甲)條款的每月工資為**\$5,051**，該僱員的假日薪酬(根據《僱傭條例》)應為：

- 在緊接該假日前 12 個月內所賺取的薪酬：**\$59,907.9**，包括工作 301 天、52 天有薪休息日及 8 天有薪法定假日(其間沒有加班工作)
- 在該 12 個月期間放取而獲付少於全部工資的假期：4 天無薪法定假日(受僱期首 3 個月內的法定假日無薪)
- 須剔除的期間及款額：4 天無薪法定假日(由於該 4 天為無薪法定假日，故須剔除的款額為「\$0」)
- 假日薪酬的款額： $[(\$59,907.9 - 0) \div (365 - 4)(\text{天})] = \165.9

年假薪酬的計算方法

例七 如僱員每星期工作 5 天，每天 8 小時，根據標準僱傭合約第五(甲)條款的每月工資為**\$4,273.9**，5 天的年假薪酬(根據《僱傭條例》)應為：

- 在緊接該假期前 12 個月內所賺取的薪酬：**\$51,286.8**，包括工作 249 天、104 天有薪休息日及 12 天有薪法定假日(其間沒有加班工作)
- 須剔除的期間及款額：因為僱員在該 12 個月內沒有因放取假期而獲支付少於全部工資，故須剔除的期間及款額均為「0」)
- 5 天的年假薪酬： $[(\$51,286.8 - 0) \div (365 - 0)(\text{天}) \times 5(\text{天})] = \702.6

例八 如僱員每星期工作 5 天，每天 8 小時，根據標準僱傭合約第五(甲)條款的每月工資為\$4,273.9，5 天的年假薪酬(根據《僱傭條例》)應為：

- 在緊接該假期前 12 個月內所賺取的薪酬：\$64,165.8，包括
 - 工作 249 天、104 天有薪休息日及 12 天有薪法定假日共\$51,286.8
 - 加班費\$12,879 (該僱員的過去 12 個月內平均款額不低於僱員在同期的平均月薪的 20%，而其不定時加班工作總時數為 530 小時，加班時薪為每小時\$24.3 [$\24.3×530])
- 須剔除的期間及款額：因為僱員在該 12 個月內沒有因放取假期而獲支付少於全部工資，故須剔除的期間及款額均為「0」)
- 5 天年假薪酬： $[(\$64,165.8 - 0) \div (365 - 0) (\text{天}) \times 5(\text{天})] = \879

疾病津貼的計算方法

例九 如僱員每星期工作 5.5 天，每天 8 小時，根據標準僱傭合約第五(甲)條款的每月工資為\$4,662.5，而該僱員獲連續 4 天病假，該 4 天的疾病津貼(根據《僱傭條例》)應為：

- 在緊接病假首天前 12 個月內所賺取的薪酬：\$55,644.2，包括工作 292 天及以下假期(其間沒有加班工作)：
 - 52 天有薪休息日
 - 12 天有薪法定假日
 - 7 天有薪年假
 - 6 月份 1 天無薪假(在僱主同意下放取的假期)
 - 7 月份 1 天無薪假(在僱主同意下放取的假期)
- 須剔除的期間及款額：2 天無薪假 (由於該 2 天為無薪假，故須剔除的款額為「\$0」)
- 4 天的疾病津貼： $[(\$ 55,644.2 - 0) \div (365-2) (\text{天})] \times 4(\text{天}) \times 4/5 = \$153.3 \times 4(\text{天}) \times 4/5 = \490.6

代通知金的計算方法

例十 如僱員每星期工作 6 天，每天 8 小時，根據標準僱傭合約第五(甲)條款的每月工資為\$5,051。標準僱傭合約第十七條款列明，僱傭雙方並無試用期，通知期為 7 天，或相等的代通知金。如僱主於 2008 年 1 月 3 日終止僱員的合約，該僱員的代通知金應為：

- 緊接通知日期前 12 個月(即 2007 年)所賺取的薪酬：\$60,612，包括工作 301 天、52 天有薪休息日及 12 天有薪法定假日(其間沒有加班工作)
- 須剔除的期間及款額：因為僱員在該 12 個月內沒有因放取假期而獲支付少於全部工資，故須剔除的期間及款額均為「0」)
- 7 天代通知金金額： $[(\$60,612 - 0) \div (365 - 0) (\text{天})] \times 7 (\text{天}) = \$1,162.4$

[2007 年 7 月]