

立法會參考資料摘要

《僱傭條例》 (第 57 章)

2000 年僱傭(修訂)(第 2 號)條例草案

引言

在二零零零年十一月十四日的會議上，行政會議建議，行政長官指令，附件A 2000年僱傭(修訂)(第2號)條例草案(附件A)應提交立法會。

背景和論據

2. 《僱傭條例》(第 57 章)需作出修訂，以澄清若干條文，以及因《婦女及青年(工業)規例》內適用於婦女的條文廢除後而作出所需的修訂。

(A) 澄清《僱傭條例》的若干條文

3. 根據《僱傭條例》第 15(1)條，僱主不得在其僱員懷孕期間，根據該條例第 6 條以通知形式，或根據該條例第 7 條以代通知金解僱該僱員。僱主如違反該條款，即屬違例，一經定罪，可判處罰款 100,000 元。《僱傭條例》第 33 條亦為保障僱員在放取有薪病假期間免遭解僱作出類似的規定。這些條文的目的是，是禁止僱主解僱懷孕或正在放取有薪病假的僱員，除非僱主具充分理由根據第 9 條的規定作出即時解僱，則屬例外。根據該條例第 9 條的規定，如僱員嚴重行為不當，例如犯有欺詐或不忠實行為或慣常疏忽職責，僱主可無須給予通知或代通知金而終止僱傭合約。

4. 不過，現行《僱傭條例》第 15(1)條及第 33 條的撰寫方法，可詮釋為只禁止僱主根據第 6 或第 7 條解僱懷孕或正在放取有薪病假的僱員，而並不涵蓋僱主以第 9 條作出的不當解僱；即僱主一旦聲稱以該條例第 9 條即時解僱懷孕或正在放取有薪病假的僱員，即使其後證實他所聲稱的即時解僱理由並不成立，當局亦很難以他違反第 15(1)條或第 33 條而將他檢控。由於這並不符合我們的政策原意，因此我

們認為適宜及需要修訂有關條文，澄清除非在僱主具充分理由根據該條例第 9 條作出即時解僱的情況下作出解僱，否則僱主不能在僱員懷孕或放有薪病假期間終止其僱傭合約，違例僱主可被檢控。

5. 根據《僱傭條例》，僱主必須在終止僱傭合約後七天內付給僱員其在僱傭合約終止時所應得的任何款項；僱主如未能在限期內支付該筆款項，即屬違例，並可被檢控。該筆款項包括代通知金、長期服務金及在放取病假期間遭解僱所獲的補償。不過，目前《僱傭條例》並無任何條文，訂明向被解僱的懷孕僱員支付補償的時限。因此，《僱傭條例》需予修訂，規定僱主須在解僱懷孕僱員後七天內向僱員支付補償，並訂明僱主如未能在限期內支付有關款項，即屬違例。

6. 根據該條例第 IIA 部的規定，僱員如已根據連續性合約在整段酬金期內受僱，而合約又協定支付年終酬金，便有資格領取該筆酬金。第 11F 條進一步規定，在合約被提早終止的情況下，僱員有資格領取部分年終酬金。這些條文旨在確保僱員獲得年終酬金的權利，不會因僱主提早終止合約而受到影響。然而，按照目前的措辭，該條文會引起以下情況，即僱員不給予適當通知或代通知金而不當地終止合約，卻可能有權領取年終酬金。由於這與我們的政策原意不符，我們建議修訂該條例，以清楚訂明僱員如終止合約，除非屬第 10 條所訂明的特殊情況（例如恐懼身體會遭受暴力危害或受僱主苛待），否則僱員無權領取部分年終酬金。

7. 自《性別歧視條例》和《殘疾歧視條例》制定後，該兩條條例定義範圍內所指的歧視行為，已從《僱傭條例》第 VIA 部（有關僱傭保障）中豁除，以免僱主因單一項行為而被當局根據《僱傭條例》和上述兩條條例判處雙重刑罰。《家庭崗位歧視條例》在一九九七年十一月二十一日開始實施，其中一些條文旨在保障僱員免因其家庭崗位而遭受不合法的歧視。同樣地，為避免僱主受到雙重刑罰，我們建議修改《僱傭條例》，豁除在《家庭崗位歧視條例》定義範圍內的歧視行為。

(B) 因《婦女及青年(工業)規例》適用於婦女的條文廢除後而作出所需的修訂

8. 根據《僱傭條例》而制定的《婦女及青年(工業)規例》（“規例”）以往對在工業經營工作的婦女訂立各項限制。該規例於一九九七年七月因應《性別歧視條例》的制定而作出修訂，把被視為帶有歧視成分

的“適用於婦女”的條文及所有有關“婦女”的提述均予以刪除。不過，在該次修訂中，該規例的名稱和引文及條例內有關該規例的提述均沒有予以修訂。現建議作出文字上的修訂，刪除在條例內關乎該規例、在規例的名稱和引文，以及《性別歧視條例》內附表 3 第 1 段所提及該規例的名稱有關“婦女”的所有提述。

條例草案

9. 主要修訂建議如下-

- (a) 規定僱員在並非按照該條例第 10 條終止其合約的情況下，無權享有部分年終酬金(草案第 4 條)；
- (b) 規定除按照該條例第 9 條外，僱主不得終止懷孕僱員的連續性僱傭合約；如僱主根據該條例第 33 條須就僱員的病假日支付疾病津貼，則不得在該病假日終止僱員的連續性僱傭合約；並規定除非相反證明成立，否則違反上述規定的僱主須被視為並非按照該條例第 9 條終止有關合約(草案第 5 及第 8 條)。另須注意，草案第 5 及第 8 條亦規定，在就該條例第 15 或第 33 條所訂罪行而進行的法律程序中，如僱主證明其本意是按照該條例第 9 條終止有關僱員的連續性僱傭合約，以及在終止該合約時，他合理地相信自己有理由如此終止該合約，即可以此作為免責辯護；
- (c) 在該條例第 25 條加入有關規定，訂明僱主如解僱懷孕僱員，必須在終止僱傭合約後七天內支付第 15(2)條所規定的補償；僱主如故意及無合理辯解而不遵從上述規定，即屬違例(草案第 6 條)；以及
- (d) 規定《家庭崗位歧視條例》(第 527 章)定義範圍內所指的基於任何人的家庭崗位而歧視他們的作為，均不適用於該條例第 VIA 部(有關僱傭保障)(草案第 7 條)。

附件B 與上述修訂有關的現行條文，載於附件 B。

10. 條例草案第 9 至 16 條因應《婦女及青年(工業)規例》名稱的更改而作出修訂，並訂定過渡性條文(與上述修訂有關的現行條文，

附件C 載於附件 C)。

公眾諮詢

11. 勞工顧問委員會已接納條例草案所建議的修訂。我們已於二零零零年十一月十六日就有關建議修訂諮詢立法會人力事務委員會。

與基本法的關係

12. 律政司認為，條例草案與《基本法》中不涉及人權的條文，並無抵觸。

與人權的關係

13. 律政司認為，條例草案符合《基本法》內有關人權的條文。

法例的約束力

14. 修訂不會影響《僱傭條例》的現有約束力。

對財政和人手的影響

15. 條例草案不會在財政和人手方面對政府造成影響。

對經濟的影響

16. 有關建議對經濟的影響甚微，其目的僅為清楚訂明立法的原意，即除非僱主具充分理由根據該條例第 9 條的規定作出即時解僱，否則不得在僱員懷孕或放有薪病假期間將僱員解僱。至於其他技術性修訂，則旨在澄清有關條文，不會對僱主的成本造成影響。

立法程序時間表

17. 立法程序時間表會如下 —

刊登憲報	二零零零年十二月一日
首讀和開始二讀辯論	二零零零年十二月十三日
恢復二讀辯論、委員會審議階段和三讀	另行通知

宣傳安排

18. 我們會在二零零零年十一月三十日，即條例草案刊登憲報的前一天，發出新聞稿，解釋有關的建議修訂。

查詢

19. 如有查詢，請致電 2852 3517 與高級勞工事務主任李寶儀女士聯絡。

教育統籌局

二零零零年十一月二十三日

《2000 年僱傭（修訂）（第 2 號）條例草案》

目錄

條次		頁次
1.	簡稱	1
2.	以通知終止合約的情況	1
3.	以代通知金終止合約的情況	1
4.	部分年終酬金	2
5.	對終止僱傭的禁止	2
6.	僱傭合約終止時的工資支付	4
7.	例外情況	4
8.	疾病津貼	4
9.	假日的給予	5
10.	有關人員的權力	5
11.	推定	6
12.	規例	6
《婦女及青年（工業）規例》		
13.	修訂名稱	6
14.	引稱	6

15.	保留及過渡性條文	6
-----	----------	---

相應修訂

《性別歧視條例》

16.	為第 12(2)(g)條的施行而指明的條文	7
-----	-----------------------	---

本條例草案

旨在

修訂《僱傭條例》，規定禁止在並非按照第 9 條規定的情況下終止懷孕僱員的連續性僱傭合約及禁止在並非按照第 9 條規定的情況下在應支付疾病津貼的病假日終止僱員的連續性僱傭合約；並對該條例及《婦女及青年（工業）規例》中若干條文作出技術性修訂。

由立法會制定。

1. 簡稱

本條例可引稱為《2000 年僱傭（修訂）（第 2 號）條例》。

2. 以通知終止合約的情況

《僱傭條例》（第 57 章）第 6(1)條現予修訂，廢除“33(4B)、(4BA)及(4BB)”而代以“33”。

3. 以代通知金終止合約的情況

第 7(1)條現予修訂，廢除“33(4B)、(4BA)及(4BB)”而代以“15 及 33”。

4. 部分年終酬金

第 11F(1)(a)條現予修訂，廢除在“並非”之後的所有字句而代以 —

“ —

(A) 由僱員終止（由僱員按照第 10 條終止者除外）；或

(B) 由僱主根據第 9 條終止；或”。

5. 對終止僱傭的禁止

第 15 條現予修訂 —

(a) 廢除第(1)款而代以 —

“(1) 除第(1A)款另有規定外，且在第(1B)款的規限下 —

(a) 如懷孕僱員已向其僱主送達懷孕通知，則在由該僱員藉醫生證明書證實為懷孕之日起至產假結束而應復工之日為止的一段時間（或至非因分娩而終止懷孕之日為止的一段期間）內，該僱主不得終止該僱員的連續性僱傭合約，但按照第 9 條終止該合約則不在此限；

(b) 在僱主並非按照第 9 條終止其懷孕僱員的僱傭合約的情況下，如該僱員在獲悉該合約被終止後立即向該僱主送達懷孕通知，則該僱主在接獲該通知後須立即撤銷該項終止或撤回終止該合約的通知，而在此情況下，該項終止或終止該合約的通知須視為猶如從未作出一樣。”；

(b) 加入 —

“(1B) 凡僱主終止懷孕僱員的僱傭合約，除非相反證明成立，否則就第(1)(a)或(b)款而言，僱主須被視為並非按照第 9 條終止該合約。”；

(c) 在第(2)款中，在“(1)”之後加入“(a)或(b)”；

(d) 廢除第(4)款而代以 —

“(4) 在第(5)款的規限下，任何僱主違反第(1)(a)或(b)款，即屬犯罪，一經定罪，可處第 6 級罰款。

(5) 在不損害第(1B)款的實施的原則下，在就第(4)款所訂罪行而進行的法律程序中，被控犯了該罪行的僱主如證明以下事項，即可以此作為免責辯護 —

(a) 該僱主的本意是按照第 9 條終止有關懷孕僱員的連續性僱傭合約的；而且

- (b) 在終止該合約時，他合理地相信自己有理由如此終止該合約。”。

6. 僱傭合約終止時的工資支付

第 25(2)(b)條現予修訂，在“7”之後加入“、15(2)”。

7. 例外情況

第 32Q 條現予修訂 —

- (a) 在(b)段中，廢除句號而代以分號；

- (b) 加入 —

“(c) 屬《家庭崗位歧視條例》(第 527 章)所指的基於任何人的家庭崗位而歧視他們的作為。”。

8. 疾病津貼

第 33 條現予修訂 —

- (a) 廢除第(4B)款而代以 —

“(4B)在第(4BAA)款的規限下，如僱主根據本條須就任何僱員所放的病假日付給疾病津貼，則僱主不得在該病假日終止該僱員的僱傭合約，但按照第 9 條終止該合約則不在此限。”；

- (b) 加入 —

“(4BAA) 凡僱主在僱員所放的病假日終止其僱傭合約，而僱主根據本條須就該病假日付給疾病津貼，除非相反證明成立，否則就第(4B)款而言，僱主須被視為並非按照第 9 條終止該合約。”；

(c) 廢除第(4BB)款而代以 —

“(4BB) 在第(4BC)款的規限下，任何僱主違反第(4B)款，即屬犯罪，一經定罪，可處第 6 級罰款。

(4BC) 在不損害第(4BAA)款的實施的原則下，在就第(4BB)款所訂罪行而進行的法律程序中，被控犯了該罪行的僱主如證明以下事項，即可以此作為免責辯護 —

- (a) 該僱主的本意是按照第 9 條終止有關僱員的連續性僱傭合約的；而且
- (b) 在終止該合約時，他合理地相信自己有理由如此終止該合約。”。

9. 假日的給予

第 39(4)(a)條現予修訂，廢除“婦女及”而代以“僱用”。

10. 有關人員的權力

第 72(1)(e)條現予修訂，廢除所有“婦女、”。

11. 推定

第 72C(b)條現予修訂，廢除兩度出現的“婦女、”。

12. 規例

第 73(1)(ha)條現予修訂，廢除“、僱傭期或超時工作時間”而代以“或僱傭期”。

《婦女及青年（工業）規例》

13. 修訂名稱

《婦女及青年（工業）規例》（第 57 章，附屬法例）的名稱現予修訂，廢除“婦女及”而代以“僱用”。

14. 引稱

第 1 條現予廢除。

15. 保留及過渡性條文

凡僱主在本條例開始實施前根據《婦女及青年（工業）規例》（第 57 章，附屬法例） —

- (a) 第 9 條張貼通告；
- (b) 第 15 條向處長送達通知書；或
- (c) 第 16 條保存登記冊，

且張貼、送達或保存的方式以及該等通告、通知書或登記冊的格式均符合該等條文的規定，而若非有本條例以及對處長根據《僱傭條例》（第 57 章）第 49 條指明的表格所作的相應修訂，是會繼續符合該等規定的，則儘管有本條例所作的修訂以及該等相應修訂，該等通告的張貼、通知書的送達或登記冊的保存須當作仍繼續符合該等規定。

相應修訂

《性別歧視條例》

16. 為第 12(2)(g)條的施行而指明的條文

《性別歧視條例》（第 480 章）附表 3 第 1 段現予修訂，廢除 “Women and Young Persons (Industry) Regulations” 而代以 “僱用青年（工業）規例”。

摘要說明

本條例草案旨在修訂《僱傭條例》（第 57 章）（“主體條例”），以 —

- (a) 作出某些技術性修訂，從而對若干條文作出澄清（草案第 2 及 3 條）；
- (b) 明確規定僱員在並非按照主體條例第 10 條終止其合約的情況下，無權享有部分年終酬金（草案第 4 條）；
- (c) 規定 —
 - (i) 除按照主體條例第 9 條外，僱主不得終止懷孕僱員的連續性僱傭合約；如僱主根據主體條例第 33 條須就僱員的病假日付給疾病津貼，則不得在該病假日終止僱員的連續性僱傭合約（草案第 5(a)及 8(a)條）；

- (ii) 凡僱主終止懷孕僱員的連續性僱傭合約或在僱員的病假日終止其連續性僱傭合約，而僱主須就該病假日付給疾病津貼，除非相反證明成立，否則僱主須被視為並非按照主體條例第 9 條終止該合約（草案第 5(b)及 8(b)條）；
- (iii) 在就主體條例第 15 或 33 條所訂罪行而進行的法律程序中，如僱主證明以下事項，即可以此作為免責辯護 —
 - (A) 該僱主的本意是按照主體條例第 9 條終止有關僱員的連續性僱傭合約的；而且
 - (B) 在終止該合約時，他合理地相信自己有理由如此終止該合約，（草案第 5(d)及 8(c)條）；及
- (d) 因應《婦女及青年（工業）規例》（第 57 章，附屬法例）的名稱的更改，作出必需的修訂，並訂定過渡性條文（草案第 9 至 16 條）。

▼
章： 57 標題： 僱傭條例 憲報編號：
條： 6 條文標題： 以通知終止合約的情況 版本日期： 30/06/1997

(1)除第(2)、(2A)、(2B)、(3)及(3A)款、第 15 及 33(4B)、(4BA)及(4BB)條另有規定外，僱傭合約的任何一方均可隨時以口頭或書面通知對方其終止合約的意向而終止該合約。(由 1970 年第 5 號第 5 條修訂；由 1983 年第 57 號第 2 條修訂；由 1984 年第 48 號第 4 條修訂；由 1987 年第 55 號第 2 條修訂；由 1995 年 103 號第 2 條修訂)

(2)終止僱傭合約所需的通知期如下—

(a)如該合約是憑藉第 5 條當作為期 1 個月並可按月續期的合約，又無訂明終止合約所需的通知期，則通知期不得少於 1 個月；(由 1971 年第 44 號第 2 條修訂)

(b)如該合約是憑藉第 5 條當作為期 1 個月並可按月續期的合約，而其中訂明終止合約所需的通知期，則通知期為議定的期限，但不得少於 7 天；(由 1971 年第 44 號第 2 條增補)

(c)如屬其他情況，則通知期為議定的期限，但如屬連續性合約者，則不得少於 7 天。

(2A)在不損害第 41D 條的規定下，僱員根據第 41AA 條有權享有的年假，不得計算在第(2)款所訂終止僱傭合約所需的通知期內。(由 1984 年第 48 號第 4 條增補。由 1990 年第 53 號第 5 條修訂)

(2B)女性僱員根據第 12 條有權享有的產假，不得計算在第(2)款所訂終止僱傭合約所需的通知期內。(由 1987 年第 55 號第 2 條增補)

(3)凡在書面或口頭僱傭合約內明示議定該僱傭屬試用性質，合約又無訂明終止合約所需的通知期，則合約可按以下方式終止—(由 1971 年第 44 號第 2 條修訂)

(a)任何一方可在該僱傭的首個月內隨時終止該合約，無須給予通知或代通知金；

(b)任何一方可在該僱傭的首個月之後，隨時給予對方不少於 7 天的通知而終止該合約。(由 1984 年第 48 號第 4 條修訂)

(3A)凡在書面或口頭僱傭合約內明示議定該僱傭屬試用性質，合約並訂明終止合約所需的通知期，則合約可按以下方式終止—

(a)即使合約已訂明通知期，任何一方仍可在該僱傭的首個月內隨時終止該合約，無須給予通知或代通知金；

(b)任何一方可在該僱傭的首個月之後，隨時按議定的通知期給予對方通知而終止該合約，但通知期不得少於 7 天。(由 1984 年第 48 號第 4 條增補)

(4)就本條而言，“月”(month)指由發出終止僱傭合約通知之日起計，或由僱傭開始之日起計(視屬何情況而定)，至下個月份同一日的前一日終結時的一段期間，如下個月份並無同一日，或如發出通知或僱傭開始之日為一個月的最後一日，則至下個月份最後一日終結時的一段期間。

[前一條文](#)

[下一條文](#)

[轉換語言](#)

[返回法例名單](#)

條文內容



章： 57 標題： 僱傭條例 憲報編號：
條： 7 條文標題： 以通知金終止合約的情況 版本日期： 30/06/1997

(1)除第 33(4B)、(4BA)及(4BB)條另有規定外，僱傭合約的任何一方如同意付給對方一筆款項，而款額相等於僱員在第 6 條所規定的通知期內本應累算的工資額，則可無須給予通知而隨時終止合約。(由 1971 年第 44 號第 3 條修訂；由 1983 年第 57 號第 3 條修訂；由 1995 年第 103 號第 2 條修訂)

(2)僱傭合約的任何一方，在按照第 6 條給予適當通知後，如同意付給對方第(1)款所述款項的一部分，而該部分的款額是就合約終止時至通知期應屆滿的期間按比例計算的，則可隨時終止該合約。(由 1971 年第 44 號第 3 條修訂)

(3)如僱員屬按件計酬或按工計酬者，則第(1)款所指該僱員在通知期內本應累算的工資額，須當作相等於在緊接發出通知前一段相等期間內他所賺取的工資額；如因任何理由以此方式計算該款額並不切實可行，則可參考在同一地區的同一年業或職業從事同樣工作的人於相等期間內所賺取的款額而計算。

(4)就本條而言，即使本條例其他條文另有規定，“工資”(wages)一詞—

(a)包括屬固定性質的超時工作薪酬或在緊接終止僱傭生效前 12 個月(如不適用的話，則以較短的僱傭期間為準)期間內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%的超時工作薪酬；

(b)除按(a)段規定外，須當作不包括超時工作薪酬。(由 1997 年第 74 號第 4 條代替)

[前一條文](#)

[下一條文](#)

[轉換語言](#)

[返回法例名單](#)



章： 57 標題： 僱傭條例 憲報編號：
條： 11F 條文標題： 部分年終酬金 版本日期： 30/06/1997

(1)在符合第(1A)款的規定下，凡本部所適用的僱員並非於整段酬金期由同一僱主僱用，但於該期間內由同一僱主僱用不少於3個月—（由1997年第74號第8條修訂）

(a)而其僱傭合約於以下時間終止—

(i)酬金期內任何時間；或

(ii)酬金期屆滿時，

且該合約並非由僱員根據第6或7條終止，亦非由僱主根據第9條終止；或

(b)於酬金期屆滿後，仍繼續由該僱主僱用，

則該僱員須獲付假若他於整段酬金期受僱於同一僱主則根據本部本應獲付的年終酬金的一部分，該部分的款額按照第(2)款計算。

(1A)如僱傭合約中有一項條款或條件為僱員屬試用性質，則在根據第(1)款計算3個月期間時，該試用的期間或一段3個月的期間（以較短者為準）不得包括在內。（由1997年第74號第8條增補）

(2)根據第(1)款須支付的部分年終酬金—

(a)是僱傭合約就此而指明的部分；或

(b)如合約並無指明，則為該僱員全月工資的一部分，而該部分在其全月工資中所佔比例，相等於該僱員在酬金期內根據僱傭合約服務的期間在該酬金期所佔的比例。

(3)根據第(1)款須支付的部分年終酬金，須於以下日期到期付給該僱員—

(a)如根據該款(a)段支付者—

(i)在僱傭合約終止之日；或

(ii)如部分年終酬金參考僱主的利潤計算，在僱主利潤確定之日；或

(b)如根據該款(b)段支付者—

(i)除第(4)款另有規定外，在僱傭合約指明為年終酬金到期支付之日；或

(ii)如合約並無指明，則為酬金期的最後一天，

該部分年終酬金須於到期後在切實可行範圍內盡快支付，但在任何情況下不得遲於到期後7天支付；但本款不得解釋為阻止部分年終酬金於上述日期之前任何時間支付。

(4)凡第(1)(b)款所適用的僱員，其僱傭合約於酬金期屆滿後終止，但當時仍未屆合約所指明的年終酬金支付日期，則即使合約已指明日期，根據第(1)款須付給的部分年終酬金仍須於以下日期到期付給該僱員—

(a)在僱傭合約終止之日；或

(b)如部分年終酬金參考僱主的利潤計算，在僱主利潤確定之日，

該部分年終酬金須於到期後在切實可行範圍內盡快支付，但在任何情況下不得遲於到期後7天支付。

（第IIA部由1984年第48號第6條增補）



章： 57 標題： 僱傭條例 憲報編號：
條： 15 條文標題： 對終止僱傭的禁止 版本日期： 30/06/1997

(1)除第(1A)款另有規定外，在懷孕僱員已向其僱主送達其懷孕通知後，該僱主在由懷孕僱員藉醫生證明書證實為懷孕之日起至產假結束而應復工之日為止的一段期間，或至非因分娩而終止懷孕之日為止的一段期間，不得根據第 6 或 7 條終止該懷孕僱員的連續性僱傭合約；或當她在緊接其僱主通知她其僱傭合約已根據第 6 或 7 條被終止後送達上述通知時，該僱主須撤回終止僱傭或終止僱傭通知，而在此情況下，該終止僱傭或該終止僱傭通知須視為猶如從未發生過一樣。(由 1997 年第 73 號第 7 條代替)

(1A)凡在懷孕僱員的書面或口頭僱傭合約內明示議定該項僱傭屬試用性質，則試用期如不超過 12 個星期，第(1)款不得阻止僱主因懷孕以外的理由而在該試用期內終止該合約；試用期如超過 12 個星期，則第(1)款不得阻止僱主因懷孕以外的理由而在該試用期的首 12 個星期內終止該合約。(由 1997 年第 73 號第 7 條代替)

(2)任何僱主違反第(1)款，即有責任付給該女性僱員以下款項—(由 1995 年第 103 號第 26 條修訂)

(a)假若僱主根據第 7 條終止僱傭合約本應付給的款項，但該僱員並沒有根據第 7 條收取任何該等款項；(由 1997 年第 73 號第 7 條修訂)

(b)另加一筆相等於該僱員在 1 個月期間本應累算的工資額的款項；及(由 1997 年第 73 號第 7 條修訂)

(c)如該僱員有權或本應有權獲得產假薪酬，再加 10 個星期的產假薪酬。(由 1981 年第 22 號第 5 條增補)

(3)如女性僱員屬按件計酬或按工計酬者，則第(2)(b)款所指該僱員在 1 個月期間本應累算的工資額須當作是以下款額—(由 1997 年第 73 號第 7 條修訂)

(a)如違反第(1)款的事件在產假開始前發生，則當作是在緊接違約事件前該僱員在相等期間內所賺取的工資額；或

(b)如違反第(1)款的事件在產假開始後發生，或如因任何理由根據(a)段計算該工資額並不切實可行，則當作是在同一地區的同一年業或職業從事同樣工作的女性僱員於相等期間內所賺取的工資額。(由 1984 年第 48 號第 9 條修訂)

(4)任何僱主違反第(1)款，即屬犯罪，一經定罪，可處第 6 級罰款。(由 1981 年第 22 號第 5 條增補。由 1988 年第 24 號第 2 條修訂；由 1995 年第 103 號第 3 條修訂)

[前一條文](#)

[下一條文](#)

[轉換語言](#)

[返回法例名單](#)

條文內容



章： 57 標題： 僱傭條例 憲報編號：
條： 25 條文標題： 僱傭合約終止時的工資支付 版本日期： 30/06/1997

(1)除第 31O 條另有規定外，凡僱傭合約終止，到期付給僱員的任何款項須在切實可行範圍內盡快支付，但在任何情況下不得遲於僱傭合約終止後 7 天支付。(由 1971 年第 44 號第 4 條修訂；由 1974 年第 67 號第 4 條修訂)

(2)第(1)款所指的款項為—

(a)相等於僱傭合約終止前對上一個工資期屆滿時起，至合約終止之日止，僱員工作所賺取的款額；

(b)根據第 7 及 33(4BA)條所須支付的款項（如有的話）；（由 1983 年第 57 號第 4 條修訂；由 1985 年第 76 號第 3 條修訂；由 1995 年第 103 號第 7 條修訂）

(ba)到期付給僱員的任何長期服務金；及（由 1985 年第 76 號第 3 條增補）

(c)與僱傭合約有關而到期付給僱員的任何其他款項。

(3)除根據第 32 條可予扣除的款項外，以及在法庭作出的任何命令的規限下，僱主對於並非根據第 6、7 或 10 條終止僱傭的僱員，可從該僱員根據第(1)款獲付給的款項中，扣除該僱員假若根據第 7 條終止僱傭即有責任付給的款項。（由 1971 年第 44 號第 4 條代替。由 1975 年第 14 號第 3 條修訂；由 1984 年第 48 號第 12 條修訂）

[前一條文](#)

[下一條文](#)

[轉換語言](#)

[返回法例名單](#)

BLIS ON
INTERNET

[前一條文](#)

[下一條文](#)

[轉換語言](#)

[返回法例名單](#)

條文內容



章： 57 標題： 僱傭條例 憲報編號：
條： 32Q 條文標題： 例外情況 版本日期： 30/06/1997

本部不適用於—

- (a) 屬《性別歧視條例》(第 480 章)所指的性別歧視的作為；
- (b) 屬《殘疾歧視條例》(第 487 章)所指的期於任何人或其有聯繫人士的殘疾而歧視他們的作為。

(由 1997 年第 75 號第 4 條增補)

[前一條文](#)

[下一條文](#)

[轉換語言](#)

[返回法例名單](#)



章： 57 標題： 僱傭條例 憲報編號：
條： 33 條文標題： 疾病津貼 版本日期： 30/06/1997

第 VII 部
疾病津貼

(1)如僱員在緊接病假日之前已根據連續性合約受其僱主僱用 1 個月或以上，須由其僱主按照本條及第 35 條付給疾病津貼。(由 1977 年第 1 號第 2 條修訂；由 1984 年第 48 號第 14 條修訂)

(2)除第(2A)款另有規定外，有權獲得疾病津貼的日數須按以下計算率累算—

(a)凡僱員根據連續性合約受僱者，在最初受僱的 12 個月內，每受僱滿 1 個月即可享有有薪病假日 2 天；及

(b)其後每受僱滿 1 個月可享有有薪病假日 4 天，有薪病假日可不時予以累積，最多可累積至 120 天。(由 1983 年第 57 號第 5 條代替)

(2A)如僱員在緊接《1983 年僱傭（修訂）條例》+（1983 年第 57 號）生效日期*前已根據連續性合約受其僱主僱用 1 個月或以上，則由上述條例生效日期起，並在不損害該僱員獲得在該生效日期已累算的疾病津貼的權利下，可獲得的疾病津貼得按經上述條例修訂後的本條第(2)款訂明的計算率累算；而在上述條例生效日期，該僱員如有不足 1 個月的僱傭（如有的話），在根據該第(2)款的規定並按該款訂明的計算率計算他有權獲得的疾病津貼時，亦須將該不足 1 個月的僱傭計算在內。(由 1983 年第 57 號第 5 條增補)

(3)除第(3C)款另有規定外，僱員放病假日數不足連續 4 天者，無權就該等病假日獲得疾病津貼。(由 1981 年第 22 號第 7 條修訂)

(3A)凡在懷孕中或分娩後的女性僱員，須接受產前檢查或產後治療者，其因接受該項檢查或治療而缺勤的日子，均屬病假日。(由 1981 年第 22 號第 7 條增補)

(3B)凡女性僱員流產，因流產而缺勤的日子，均屬病假日。(由 1981 年第 22 號第 7 條增補)

(3C)儘管有第(3)款的規定，凡根據本條規定有權獲得疾病津貼的女性僱員，在第(3A)或(3B)款所指的每一病假日，均須獲付給疾病津貼；而第(4)、(4A)、(5)、(5A)及(7)款的規定，亦適用於該等病假日及有關的疾病津貼。(由 1981 年第 22 號第 7 條增補。由 1983 年第 57 號第 5 條修訂)

(4)除第(5)及(5A)款另有規定外，任何僱員如連續放病假日 4 天或超過 4 天者，有權獲得病假日總數的疾病津貼，惟該等病假日總數不得超過緊接開始放該等病假日前該僱員根據第(2)及(2A)款累積的有薪病假日數。(由 1983 年第 57 號第 5 條代替)

(4A)根據第(4)款獲付給疾病津貼的病假日數，須按照第 37(1B)條的規定從僱員所累積的有薪病假日總數中扣除。(由 1983 年第 57 號第 5 條增補)

(4B)如僱員放病假日，而該病假日根據本條規定是須付給疾病津貼的，則僱主不得在該日根據第 6 或 7 條終止僱員的僱傭合約。(由 1995 年第 103 號第 13 條代替)

(4BA)任何僱主如違反第(4B)款的規定，須付給被解僱的僱員—

- (a)一筆款項，款額為假若僱主根據第 7 條終止該合約本須付給的款額；及
- (b)另加一筆款項，款額相等於僱員在 7 天期間本應累算的工資額。(由 1995 年第 103 號第 13 條增補)
- (4BB)任何僱主如違反第(4B)款的規定，即屬犯罪，一經定罪，可處第 6 級罰款。(由 1995 年第 103 號第 13 條增補)
- (4C)如僱主在僱員放病假期間終止其僱傭合約，則即使僱傭合約已告終止，僱主仍須按僱員根據第(4)款有權獲得疾病津貼的病假日總數，將疾病津貼付給該僱員，而第(5)、(5A)及(7)款的規定仍適用於任何該等病假日及有關的疾病津貼，猶如該僱傭合約未予終止一樣。(由 1983 年第 57 號第 5 條增補)
- (5)在下述情況下，僱主無須就任何病假日付給僱員疾病津貼—
- (a)除第(5A)款另有規定外，沒有適當的醫生證明書指明某日是病假日，而簽發該證明書的醫生或註冊牙醫認為僱員在該日因疾病或損傷而過去、目前或將來（視屬何情況而定）不適宜工作；(由 1983 年第 57 號第 5 條修訂；由 1995 年第 5 號第 9 條修訂)
- (b)凡僱主辦有認可醫療計劃，僱員在疾病或損傷期內任何時間，除非是留院病人，否則無合理辯解而拒絕接受僱主為該醫療計劃所僱用的醫生或註冊牙醫診治；(由 1983 年第 57 號第 5 條修訂；由 1995 年第 5 號第 9 條修訂)
- (c)凡僱主辦有認可醫療計劃，僱員接受僱主為該醫療計劃所僱用的醫生或註冊牙醫診治，或身為留院病人，但在疾病或損傷期內任何時間，無合理辯解而不理會僱主所僱用的醫生或註冊牙醫或在醫院為其診治的醫生或註冊牙醫的意見；(由 1983 年第 57 號第 5 條修訂；由 1995 年第 5 號第 9 條修訂)
- (d)如僱員不適宜工作是其嚴重和故意的不當行為所導致；
- (e)如僱員不適宜工作是因損傷或職業病所導致，而其損傷或職業病按照《僱員補償條例》(第 282 章)須獲補償；
- (f)如僱員已就該病假日收取假日薪酬。
- (5A)凡僱員所放的有薪病假日記入僱主根據第 37(1A)條為其備存的紀錄內的第 2 類，則如僱主有此要求，僱員須向僱主出示他在醫院門診部或留院時為他診治的醫生或註冊牙醫就每一病假日所簽發的醫生證明書。(由 1983 年第 57 號第 5 條增補。由 1995 年第 5 號第 9 條修訂)
- (6)就本條而言—
- (a)“醫院(hospital)一詞指由官辦的醫院或專科診療所、《醫院管理局條例》(第 113 章)所指的公營醫院或由某人根據《醫院、療養院及留產院登記條例》(第 165 章)註冊的醫院；(由 1991 年第 81 號第 2 條修訂)
- (b)第(5)(a)款內“適當的醫生證明書”(appropriate medical certificate)一詞指—
- (i)在簽發該證明書當日，如僱主辦有認可醫療計劃，由僱主為此計劃所僱用的醫生或註冊牙醫所簽發的證明書；
- (ii)在簽發該證明書當日，如僱員是留院病人，由醫院內為他診治的醫生或註冊牙醫簽發的證明書；
- (iii)在其他情況下由任何醫生或註冊牙醫所簽發的證明書。(由 1983 年第 57 號第 5 條代替。由 1995 年第 5 號第 9 條修訂)
- (7)每份醫生證明書，除指明簽發證明書的醫生或註冊牙醫認為僱員過去、目前或將來（視屬何情況而定）不適宜工作的日數外，更須指明該醫生或註冊牙醫認為導致該僱員過去、目前或將來（視屬何情況而定）不適宜工作的疾病或損傷性質；如該醫生證明書是僱員就第(5A)款的規定向僱主出示者，則如其僱主有此要求，該醫生證明書須載有或附有一份醫生或註冊牙醫所作過的診斷及治療的簡略紀錄。(由 1983 年第 57 號第 5 條修訂；由 1995 年第 5 號第 9 條修訂)

* 1983 年 11 月 1 日—1983 年第 349 號法律公告。

+ “《1983 年僱傭（修訂）條例》”乃“Employment (Amendment) Ordinance 1983”之譯名。

前一條文

下一條文

轉換語言

返回法例名單

條文內容



章：	57	標題：	僱傭條例	憲報編號：	35 of 1998 s.5
條：	39	條文標題：	假日的給予	版本日期：	30/06/1997

第 VIII 部

有薪假日

- (1)除第(1A)、(2)及(3)款另有規定外，僱員須在以下日子獲僱主給予法定假日*—
- (a)農曆年初一；如該日適逢星期日，則為農曆年初一的前一天；(由 1982 年第 27 號第 2 條修訂)
 - (b)農曆年初二；如該日適逢星期日，則為農曆年初一的前一天；
 - (c)農曆年初三；如該日適逢星期日，則為農曆年初一的前一天；
 - (d)清明節；
 - (da)勞動節，即 5 月 1 日；(由 1997 年第 100 號第 2 條增補。由 1998 年第 35 號第 5 條修訂)
 - (e)端午節；
 - (f)中秋節翌日，如該日適逢星期日，則為中秋節當日；(由 1982 年第 27 號第 2 條修訂)
 - (g)重陽節；
 - (h)冬節或聖誕節 (由僱主選擇)；
 - (i)1 月 1 日；(由 1976 年第 53 號第 2 條代替)
 - (j)香港特別行政區成立紀念日，即 7 月 1 日；及 (由 1997 年第 137 號第 3 條增補。由 1998 年第 35 號第 5 條修訂)
 - (k)國慶日，即 10 月 1 日。(由 1997 年第 137 號第 3 條增補。由 1998 年第 35 號第 5 條修訂)
- (1A)第(1)(da)款在 1998 年暫停實施。(由 1997 年第 137 號第 3 條增補)
- (2)僱主可另選一日 (該日並非法定假日或代替假日) 作為另定假日，以代替在法定假日給予僱員假日，而該另定假日是在緊接該法定假日前後 60 天期間內者；惟僱主須口頭或書面通知其僱員，或在僱傭地點顯眼處張貼有關他將會給予該另定假日的通知—
- (a)凡另定假日是在緊接該法定假日前 60 天期間內者，則僱主須於該另定假日最少 48 小時前作出或張貼上述通知；或
 - (b)凡另定假日是在緊接法定假日後 60 天期間內者，則僱主須於該法定假日最少 48 小時前作出或張貼上述通知。
- (2A)第(2)款適用於第(4)款所指的假日並就第(4)款所指的假日而適用，一如該款適用於法定假日並就法定假日而適用。(由 1997 年第 137 號第 3 條增補)
- (3)僱主與僱員可議定以另一日代替某一法定假日或另定假日或第(4)款所指假日的日子，惟該代替假日須在該法定假日、另定假日或第(4)款所指假日前後 30 天期間內者。(由 1982 年第 27 號第 2 條修訂)
- (4)凡—

(a)法定假日適逢休息日，或如屬青年僱員，該假日適逢憑藉《婦女及青年（工業）規例》（第 57 章，附屬法例）不准在工業經營中僱用該僱員的日期，則該僱員須獲給予的假日是該日的翌日，惟該翌日須並非法定假日、另定假日、代替假日或休息日；或
(b)法定假日適逢另一法定假日，則僱員須獲給予的假日是該假日後首個並非法定假日、另定假日、代替假日或休息日的日子。（由 1997 年第 137 號第 3 條代替）

#(5)-(9)（由 1997 年第 137 號第 3 條廢除）

（由 1976 年第 53 號第 2 條修訂；由 1997 年第 137 號第 3 條修訂）

* 有關 1981、1986 及 1997 年的額外法定假期，參閱 1981 年第 39 號、1986 年第 35 號、1997 年第 84 號及 1997 年第 111 號第 2(1)條。

請參閱 1997 年第 137 號第 6 條的保留條文。

[前一條文](#)

[下一條文](#)

[轉換語言](#)

[返回法例名單](#)



章： 57 標題： 僱傭條例 憲報編號：
條： 72 條文標題： 有關人員的權力 版本日期： 30/06/1997

- (1)處長或獲處長爲此目的而書面授權的任何公職人員在出示該授權書後，可—
- (a) (除第(2)款另有規定外) 於日夜任何合理時間，進入、視察及檢查據他所知或有合理理由相信有人受僱在其內的處所或地點；
 - (b) 要求交出、查閱、審核及複製本條例規定備存的登記冊、紀錄、表格或其他文件；
 - (c) 按需要進行檢查及查訊，以確定本條例的規定是否獲得遵從；並檢取任何看似是本條例所訂罪行的證據；
 - (d) 按他認爲適當而單獨或在有他人在場情況下，就有關本條例的事項，訊問在《工廠及工業經營條例》(第 59 章)所指的工業經營內所發現的任何人，或訊問他有合理理由相信曾於過去 2 個月內受僱在《工廠及工業經營條例》(第 59 章)所指的工業經營內工作的人，或要求任何該等人士接受訊問，並簽署聲明，表明其受訊問所答的事項屬實；(由 1980 年第 10 號第 6 條增補)
 - (e) 要求僱用或曾經僱用婦女、青年或兒童在《工廠及工業經營條例》(第 59 章)所指的工業經營內工作的人士，或此等僱主的任何代理人或傭工，提供他所管有一切與此等婦女、青年或兒童有關的資料，以及有關此等僱主所僱用的每名婦女、青年或兒童的工作情況及待遇；(由 1980 年第 10 號第 6 條增補)
 - (f) 要求將與本條例或與附表 4 所指明的任何條例的條文有關的通告或表格，以他所指示的方式，在他所指示的期間及地點張貼；(由 1980 年第 10 號第 6 條增補。由 1984 年第 48 號第 31 條修訂)
 - (g) 行使根據本條例訂立的任何規例授予他的任何其他權力。(由 1980 年第 10 號第 6 條增補)
- (2) 任何人均不得根據第(1)款進入作住宅用途的處所或其中任何部分，除非裁判官根據經宣誓而作的告發，信納有合理理由懷疑該處所或其中任何部分內曾發生或正發生或將發生本條例所訂罪行，或懷疑在該處所或其中任何部分內有任何物件，相當可能是或相當可能載有該罪行的證據而發出手令，則不在此限。
- (3) 任何人員對《工廠及工業經營條例》(第 59 章)所指的工業經營行使第(1)款授予他的權力時，可帶同任何合理需要協助他執行本條例規定的職務的人，尤其是可帶同因有特殊專長而獲處長聘用以就施行本條例所須處理事宜向勞工處提供意見的人士。(由 1980 年第 10 號第 6 條增補)
- (4) 依據第(3)款陪同上述人員的人—
- (a) 可於該人員行使第(1)款所授予的權力時，給予該人員合理要求的協助；
 - (b) 就第 72A 及 72B 條而言，須當作爲公職人員。(由 1980 年第 10 號第 6 條增補)
(由 1979 年第 55 號第 2 條增補)

[前一條文](#)[下一條文](#)[轉換語言](#)[返回法例名單](#)

條文內容



章： 57 標題： 僱傭條例 憲報編號：
條： 72C 條文標題： 推定 版本日期： 30/06/1997

在根據本條例提出的檢控中—

(a)就本條例的任何條文而言，凡一個人在任何時間的年齡具關鍵性，則他在關鍵時間的年齡須被當作或曾被當作曾經為法庭或裁判官在考慮可得證據後覺得是或曾經是當時的年齡；

(b)如控罪是指稱有人違反本條例任何有關禁止或管制僱用婦女、青年或兒童的條文，而在該宗檢控中被告人乃所指稱發生該罪行的僱傭地點的僱主，或與所指稱發生該罪行有關的僱傭地點的僱主，則直至相反證明成立為止，須推定與該控罪有關而在所指稱發生該罪行當日受僱於僱傭地點的婦女、青年或兒童，是由該僱主在該日僱用於該地點的。

(由 1980 年第 10 號第 7 條增補)

[前一條文](#)[下一條文](#)[轉換語言](#)[返回法例名單](#)



章：	57	標題：	僱傭條例	憲報編號：	56 of 2000
條：	73	條文標題：	規例	版本日期：	01/07/1997

附註：

具追溯力的適應化修訂一見 2000 年第 56 號第 3 條

(1)行政長官會同行政會議可為下列各項或任何一項目的而訂立規例—（由 2000 年第 56 號第 3 條修訂）

- (a)禁止或管制任何工業、職業或行業僱用任何人或任何類別人士；
 - (b)要求任何工業、職業或行業就其僱員或任何類別僱員備存紀錄及保存表格；
 - (c)將確保遵從本條例條文的義務，施加於僱主、其代理人或傭工及僱員；
 - (d)向僱主及僱員委以職責及法律責任；
 - (e)界定為本條例的施行而獲委任或授權的公職人員的職能、職責及權力；
 - (f)豁免任何工業、職業或行業，或其任何部分或類別受本條例或其任何條文的施行所規限；
 - (g)規定本條例或其任何條文對與某類人士有關的事宜並不適用或可作出修改；
 - (h)（由 2000 年第 56 號第 3 條廢除）
 - (ha)規定凡處長信納《工廠及工業經營條例》（第 59 章）所指的工業經營或其中任何類別或種類的工業經營的工作，受到季節性壓力或其他特殊壓力，他可藉憲報刊登的命令，容許該等工業經營或該類別或種類的工業經營在受壓力期間，延長根據本條例訂立的規例所指明有關僱員的工作時間、僱傭期或超時工作時間，但在任何一年內不得超過該命令所指明的期間；（由 1980 年第 10 號第 8 條增補）
 - (hb)規定—
 - (i)任何文件如看來是某份文件或通知書的副本，並看來是由某人或其妥為授權的代理人簽署，則在任何法庭或裁判官進行的法律程序中由公職人員交出時，須接納為證據而無須再加證明；及
 - (ii)直至相反證明成立為止，獲呈交該文件的法庭或裁判官須推定該文件是真實副本，並經由該人或其妥為授權的代理人簽署；及
 - (iii)該文件是其內所載事實的確證；（由 1980 年第 10 號第 8 條增補）
 - (hc)規定凡在任何僱傭地點從事任何工作的人，其所從事的工作種類與在該僱傭地點所進行的生產程序、行業或業務有附帶關係或相關，就任何根據本條例訂立的任何規例而言，或就根據本條例而進行的任何法律程序而言，均當作在該僱傭地點受僱；但規例內另有規定者，則不在此限；（由 1980 年第 10 號第 8 條增補）
 - (i)概括而言，本條例條文的施行。
- (2)處長可在其認為適當的情況下，在經其指明的期間內及受他指明條件的規限下，以書面豁免任何人或任何類別的人受根據本條訂立的任何規例所規限。
- (3)（由 1988 年第 24 號第 2 條廢除）

（由 1979 年第 55 號第 2 條增補。由 1980 年第 10 號第 8 條修訂）

[前一條文](#)

[下一條文](#)

[轉換語言](#)

[返回法例名單](#)

條文內容



章：

57C

標題：

婦女及青年（工業）憲報編號：
規例

條文標題：賦權條文

版本日期：

30/06/1997

（第 57 章第 73 條）

〔1980 年 7 月 1 日〕

（本為 1980 年第 86 號法律公告）

[前一條文](#)

[下一條文](#)

[轉換語言](#)

[返回法例名單](#)

[前一條文](#)

[下一條文](#)

[轉換語言](#)

[返回法例名單](#)

條文內容



章： 57C

標題： 婦女及青年（工業）憲報編號：
規例

規例： 1

條文標題： 引稱

版本日期： 30/06/1997

本規例可引稱為《婦女及青年（工業）規例》。

[前一條文](#)

[下一條文](#)

[轉換語言](#)

[返回法例名單](#)

[前一條文](#)[下一條文](#)[轉換語言](#)[返回法例名單](#)

條文內容



章： 480 標題： 性別歧視條例 憲報編號：
附表： 3 條文標題： 為第 12(2)(g)條的施行 版本日期： 30/06/1997
而指明的條文

〔第 12、57、66 及 90 條〕

1. 《Women and Young Persons (Industry) Regulations》(第 57 章, 附屬法例) 第 4、5、6、8、10、11、13 及 14 條。
2. 《Factories and Industrial Undertakings Regulations》(第 59 章, 附屬法例) 第 25 條。
3. 《Construction Sites (Safety) Regulations》(第 59 章, 附屬法例) 第 46 條。
4. 《Dutiable Commodities (Liquor) Regulations》(第 109 章, 附屬法例) 第 29 條。

(1995 年制定)

[前一條文](#)[下一條文](#)[轉換語言](#)[返回法例名單](#)