

二零零五年三月十七日  
討論文件

## 立法會人力事務委員會

### 政府服務合約承辦商僱用非技術工人 的標準僱傭合約

#### 目的

本文件旨在向各委員簡報制訂適用於以僱用非技術工人為主的政府服務合約（建築服務合約除外）（下稱“政府服務合約”）承辦商僱用非技術工人向政府提供服務時須使用的新標準僱傭合約的進展。

#### 背景

2. 政府自二零零一年開始已規定所有政府服務合約承辦商必須與其僱員（臨時替假人員除外<sup>(1)</sup>）簽訂書面僱傭合約，訂明主要僱用條款，包括工資、工作時數及休息日等，以保障僱員的權益。

3. 在二零零四年五月六日，政府公佈政府服務合約的一項強制性工資規定，用作評審標書。在這項強制性規定下，投標者須付予其非技術工人的每月工資，如低於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/職業的平均每月工資（與平均每日正常工作時數和平均每月標準工作日數有關），則其投標建議將不獲考慮。這項強制性規定適用於分包安排和根據直接採購權進行採購的同類政府服務。這項新規定適用於在二零零四年

---

<sup>(1)</sup> 一般而言，如僱用期超過七日，臨時替假人員亦須簽訂書面僱傭合約。

五月六日或以後招標的服務合約。這項強制性規定旨在確保政府服務合約承辦商的非技術工人的工資不低於市場水平。

4. 然而，最近發現有個別政府服務合約承辦商使用不正當和不道德的手法來削弱對其工人的保障，因而使這些非技術工人所獲發放的工資，低於承辦商在投標建議上所承諾的款額。同時，部份承辦商更藉各種方法，逃避《僱傭條例》及《強制性公積金計劃條例》下僱主的責任。

5. 有關政府部門已採取即時行動去跟進有關個案。為了進一步保障僱員權益，當局已制訂一份建議標準僱傭合約供政府服務合約承辦商僱用非技術工人向政府提供服務時使用。

## 標準僱傭合約

6. 建議的合約將要求承辦商更清楚列明工人的每月工資、工作時數、支付工資的方法等。新標準僱傭合約的主要特點詳列如下：

- (a) 如非技術工人完成標準僱傭合約內訂明的工作時數及工作天，他們的每月工資須不少於承辦商在相關投標建議內所承諾的每月工資。任何名義的津貼，將會是所承諾每月工資以外的收入。
- (b) 作為一項管制措施，在僱員同意下，所有工資須以自動轉賬方式直接存入個別僱員的銀行戶口內。
- (c) 承辦商須負責一切經營及行政成本，以及固定資產及器具的損耗。任何名目的費用或按金，一律不可向非技術工人收取。
- (d) 工人的工作地點須清楚訂明。如有需要，承辦商

只可在同一區域內作臨時和有限度的員工調配或在特殊情況下才可作出有關安排。這類員工調配是為採購部門保留一定的彈性，以便處理一些特別的營運需要。

- (e) 承辦商、個別工人及有關的採購部門，都必須備存一份簽妥的標準僱傭合約副本，以作參考。
- (f) 只允許修訂那些不會終絕或減少合約賦予僱員的任何權利、利益或保障的僱傭條款，並須得到工人的書面同意。已簽署的修訂副本亦須交與工人及相關的採購部門，以作保存。

建議的標準僱傭合約及有關的簽訂僱傭合約須知見附件。

## 行政制裁

7. 當局已實行了一項扣分制度，適用於二零零四年三月二十七日之後招標的政府服務合約。根據有關扣分制度，採購部門須向違反合約責任的承辦商發出失責通知書，這些違反合約責任事項分別為工資、工作時數以及須與其僱員(臨時替假人員除外)簽訂書面僱傭合約。每發出一次失責通知書，有關承辦商會被扣一分。如在(截標日期前)最近四個季度，投標者被一個或以上部門扣滿六分，其提交的標書將不獲考慮。

8. 在實施標準僱傭合約的規定後，任何政府服務合約承辦商如不採用標準僱傭合約、扭曲或改變合約條款而不利於非技術工人、又或者他們被發現違反了與法例、工資、工作時數及須與非技術工人簽訂書面合約以外的合約條款，他們將會被施以行政制裁。個別採購部門將來會根據服務合約向違反這些合約條款的承辦商發出失責通知書。部門將來在評審承辦商提交的標書時，會將曾發給他們的失責通知書列入考慮因素。

## 實施日期

9. 我們會擬訂建議的標準僱傭合約，以供承辦商在將來的政府服務合約使用。這將會是一項強制性規定，並適用於所有在標準僱傭合約推出後招標的政府服務合約，有關標準僱傭合約暫定於二零零五年四月生效。

經濟發展及勞工局  
勞工處  
二零零五年三月

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： \_\_\_\_\_

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》。雙方亦已閱覽附頁有關簽訂標準僱傭合約的須知。

- 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 \_\_\_\_\_ (限於服務合約編號： \_\_\_\_\_ 的範圍)，如有需要，僱主可在 \_\_\_\_\_ 區域內作緊急或短暫及有限度的調配。

三、 僱員每天的工作時間：

- 一般為 \_\_\_\_\_ 至 \_\_\_\_\_，
- 上午 \_\_\_\_\_ 至 \_\_\_\_\_ 及下午 \_\_\_\_\_ 至 \_\_\_\_\_，
- 分更制的 \_\_\_\_\_ 至 \_\_\_\_\_， \_\_\_\_\_ 至 \_\_\_\_\_，或 \_\_\_\_\_ 至 \_\_\_\_\_，

當中包括每天實際淨工作時數 \_\_\_\_\_ 小時 (註 2)。

四、 凡按連續性合約受僱的僱員，每七天可享有一天休息日。休息日為每週的星期 \_\_\_\_\_ / 休息日不固定 (則僱主須於每月開始之前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、 僱員應收取： -

- (甲) 如根據本僱傭合約第三條款所列的每天實際淨工作時數工作，每月港幣 \_\_\_\_\_ 元的工資 (但不包括超時工資)。(註 3)
- (乙) 如從事較本僱傭合約第三條款所列的實際淨工作時數為長的工作，每小時以本僱傭合約第五 (甲) 條款所指定的工資率百分之 \_\_\_\_\_ (註 4) 計算的超時工資；及
- (丙) 任何根據本僱傭合約或香港法例規定須支付僱員的金額。

六、 工資期為一個月/半個月\*。工資 (包括應支付的超時工資) 在任何情況下不得遲於工資期屆滿後七天內支付。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，亦必須在僱傭合約終止後的七天內支付。

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資) 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。

八、 僱主除按照《僱傭條例》規定的法定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，均應由僱主負責，二

**律不可向僱員收取或在僱員的工資中扣減。**此等項目例如衣服鞋襪等制服費、培訓費、行政費、清潔費、工具費、交通費、按金等。

- 九、 僱員可根據《僱傭條例》的規定，享有每年十二天法定假日，在根據連續性合約受僱滿三個月後可享有有薪法定假日。
- 十、 僱員按連續性合約受僱滿十二個月，可享有最少七天有薪年假，並視乎該僱員受僱年期而增至十四天。
- 十一、 僱主須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。
- 十二、 僱員如按連續性合約受僱並符合《僱傭條例》的規定，便可享有產假及產假薪酬。
- 十三、 僱員如按連續性合約受僱並符合《僱傭條例》的規定，便可享有疾病津貼。
- 十四、 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。
- 十五\*、僱員須遵守香港法例第 460 章《保安及護衛服務條例》之規定申領保安人員許可證。
- 十六、 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。
- 十七、 當八號或以上風球懸掛時，
- 僱員無須上班，工資不會被扣減。
  - 僱員須要上班，並不/可\*獲發颱風當值津貼或交通津貼\_\_\_\_\_元或\_\_\_\_倍正常工資。
- 當八號或以上風球於下班前不少於\_\_\_\_\_小時前除下，僱員須要上班。
- 十八、 當黑色暴雨警告生效期間，
- 僱員無須上班，工資不會被扣減。
  - 僱員須要上班，並不/可\*獲發暴雨當值津貼或交通津貼\_\_\_\_\_元或\_\_\_\_倍正常工資。
- 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。
- 十九\*、 僱員之試用期為\_\_\_\_\_天 / \_\_\_\_\_個月\*。
- 二十、 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無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。
- 如無試用期，通知期為\_\_\_\_\_天 / 個月\*，或相等之代通知金。
- 廿一、 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。
- 廿二、 僱主須將僱傭雙方已簽署的本僱傭合約副本(包括附頁有關簽訂僱傭合約的須知)交給僱員保存。
- 廿三、 對本僱傭合約任何條款作出的變更、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。
- 廿四、 僱員同意僱主將已簽署的本僱傭合約副本及修訂副本交予\_\_\_\_\_ (採購部門之名稱)以作記錄及監察僱主履行服務合約之用。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。

廿五、僱員同意僱主向\_\_\_\_\_ (採購部門之名稱) 提供其工資及值勤記錄，作為該部門監察僱主履行服務合約內有關僱傭規定之用。

**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須與其聘用的非技術工人簽訂本標準僱傭合約。

註 2：僱主在投標時承諾僱員每天准予工作時數上限為\_\_\_\_\_小時。

註 3：根據政府服務合約編號\_\_\_\_\_，僱主承諾每月工資為港幣\_\_\_\_\_元。任何津貼須為承諾工資以外的額外款項。

註 4：應不少於百分之一百。

# 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

本須知提供的資料，以草擬本須知時的法例及規則為準。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》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》。

## 支付工資

二、 僱傭合約上所列的每月工資應為僱主在投標有關政府服務合約時的承諾工資，即不低於僱主投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/職業的平均每月工資率。無論每月有多少日數，僱員的每月工資仍應該相等於承諾工資。在計算員工的法定福利、補償或缺勤工資率時，亦應以有關月份之實際日數為基數。

三、 除根據《僱傭條例》的規定而扣減工資外，僱主所提供的工資不能少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，僱員的承諾工資為月薪 5,000 元，僱主另加津貼 500 元，僱員之總月薪應為 5,500 元。）僱員每月的工資及其他收入不得標籤為房屋津貼。

四、 僱主必須以自動轉賬方式，將所有工資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七天內支付。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，亦須在僱傭合約終止後的七天內支付。

五、 僱主如未能在工資期屆滿後七天內支付工資，則須根據《僱傭條例》的規定就尚未清付的款額支付利息給僱員。

六、 根據《僱傭條例》，僱主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 200,000 元及監禁一年。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 元及監禁一年。

## 強積金供款

七、 根據《強制性公積金計劃條例》的規定，僱主必須安排 18 至 65 歲工作滿 60 日的僱員成為強制性公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%，及必須在僱員入息內扣除 5% 作為僱員部份的供款（入息上限為每月 20,000 元）。月入 5,000 元以下的僱員不用供款，但僱主仍須按僱員的入息的 5% 作供款。部份僱主安排某些僱員連串、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及供款的法律責任。

## 扣除工資

八、 除在下列情況外，僱主不得從僱員的工資扣除任何數額：

- (甲) 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；
- (乙) 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，但每次只可按值扣除及扣除的款額不得超過三百元，該工資期扣除的工資總額，不得超過僱員所得工資的四分之一；
- (丙) 應僱員要求而提供的膳食及僱主提供的住宿，可按值扣除；
- (丁) 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；



- (戊) 僱主借給僱員的款項，但必須獲僱員的書面同意；
- (己) 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；
- (庚) 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；
- (辛) 僱主可根據法院發出的扣押入息令從僱員的工資中扣除僱員尚未支付的贍養費。

九、 除得勞工處處長書面批准外，上述第八段內各項工資扣除總額(因缺勤及未付贍養費而扣除者除外)不得超過僱主在該工資期內所應支付給僱員的工資的半數。

### 連續性合約

十、 僱員為同一僱主每星期工作十八小時或以上，及受僱滿四星期或以上，便屬於有連續性合約的僱員。

### 休息日

十一、 僱主必須為有連續性合約的僱員每七天提供一天休息日；而休息日是指一段連續不少於二十四小時的期間。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。

### 法定假日

十二、 根據《僱傭條例》的規定，不論僱員服務年資長短或工作時數，均可享有下列十二天法定假日：

- (一) 一月一日；
- (二) 農曆年初一；
- (三) 農曆年初二；
- (四) 農曆年初三；
- (五) 清明節；
- (六) 勞動節(五月一日)；
- (七) 端午節；
- (八) 中秋節翌日；
- (九) 重陽節；
- (十) 冬節或聖誕節(由僱主選擇)；
- (十一) 香港特別行政區成立紀念日(七月一日)；及
- (十二) 國慶日(十月一日)。

十三、 僱員如在任何法定假日之前已根據連續性合約受僱滿三個月，則可享有該法定假日的假日工資。

## 有薪年假

十四、僱員按連續性合約受僱滿十二個月，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

十五、如僱員按連續性合約受僱已滿三個月，但不足十二個月，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，但如僱員因犯嚴重過失而遭即時解僱，則屬例外。

## 疾病津貼

十六、有連續性合約的僱員在受僱的首十二個月內，每服務滿一個月，便可累積兩天有薪病假日；其後則每服務滿一個月可累積四天有薪病假日。有薪病假日最多可累積一百二十天。

十七、每天的疾病津貼相等於該天正常工資的五分之四。僱員必須符合下列條件方可領取疾病津貼：

- (甲) 病假不少於連續四天（除懷孕僱員因產前檢查、產後治療或小產而缺勤外；在這些情況下，每一天病假均可享有疾病津貼）；
- (乙) 僱員能夠出示適當的醫生證明書；及
- (丙) 僱員已累積足夠的有薪病假日。

## 產假薪酬

十八、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，便可享有十星期產假。如在所訂定的產假開始前已按連續性合約受僱滿四十星期，便可享有有薪產假。產假薪酬應相等於僱員在產假期間本應賺取工資的五分之四。

## 替工安排

十九、僱員無論在任何情況下休假或缺勤，僱主應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。

## 給與通知而終止僱傭合約

二十、如屬連續性合約，且有明確協定的通知期限，則協定的通知期限不得少於七天。

## 僱主不給與通知而終止僱傭合約

廿一、 在下列情況下，僱主可無須給與通知或代通知金而終止僱傭合約：

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

## 僱員不給與通知而終止僱傭合約

廿二、 在下列情況下，僱員可無須給與通知或代通知金而終止僱傭合約：

- (甲) 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；
- (乙) 僱員受僱主苛待；
- (丙) 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
- (丁) 因任何其他理由，以致僱員有權根據普通法無須給與通知而終止僱傭合約。

## 僱傭合約當作被僱主終止

廿三、 僱員如果超過一個月仍未獲發所有到期的工資，可終止其僱傭合約而無須給與通知或代通知金；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。

### 《僱傭條例》內其他須留意的主要規定：

- 廿四、 (甲) 遣散費及  
(乙) 長期服務金。

廿五、 關於僱用條件的詳情，僱主及僱員應參閱僱傭合約及《僱傭條例》，而《僱傭條例》更列明本須知內所簡述的條款。

廿六、 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。