

STAFF

VS

BOSS



非常時期！非常關注！

打工一族注意事項



香港天主教勞工事務委員會

過去半年，香港經歷了多場社會事件，僱傭關係越趨緊張。2020年初又受到新型冠狀病毒肺炎肆虐，經濟不景，令部份僱主開始向僱員提出放無薪假、減薪或裁員等要求。零售、餐飲業、建造業僱員更首當其衝，員工朝不保夕。

在此困難時刻，我們呼籲僱主要體恤僱員，靈活及彈性處理他們的病假及暫時缺勤的問題。與此同時，僱員須了解勞工法例（例如《僱傭條例》、《僱員補償條例》等）的基本勞工保障。



1. 僱主的生意不好，為了節省開支，他要我無限期放無薪假，直至另行通知。我如何是好？



勞工法例是咁的：

如僱員的薪酬視乎其是否獲僱主提供其（所從事的）工作而定，則僱員：

- 在任何連續 4 星期的期間內，未獲僱主提供工作日數多於正常工作日數二分之一，而僱主亦未有就該段期間支付工資；或
- 在任何連續 26 星期的期間內未獲僱主提供工作日數多於正常工作日數的三分之一，而僱主亦未有就該段期間支付工資；

若僱員在緊接上述期間的屆滿日期之前已按連續性合約受僱滿 24 個月，則可向僱主追討遣散費。計算未獲僱主提供工作的日子時，注意並不包括休息日、法定假日、有薪年假，以及僱主因勞資糾紛而關閉工作場所或暫時停工的日子，另外，計算僱員的年資時，僱員僱傭期的連續性不會因停工而受影響。

僱員謹記，在停工期間，切勿貿然主動辭職。因為主動辭職，是不能取得長期服務金或遣散費等其他解僱補償。

2. 如果僱主單方面要求僱員減薪及放無薪假，我們可以怎樣做？

勞工法例是咁的：

遇有這情況，僱主通常沒有多給時間予僱員考慮，他們或要求僱員即時簽署減薪 / 放無薪假同意書。若僱員堅持不接受安排，有些僱主甚至要脅僱員自動離職。



假若僱員不同意僱主單方面的減薪 / 放無薪假時，

- 僱員首先要保持鎮定，不要簽署任何同意減薪或削減福利的同意書。
- 不要接受自動離職建議。若僱員自動離職，是不可以取得長期服務金或遣散費等其他解僱補償。
- 即時以書面或口頭作出反對，要求僱主取消有關安排。
- 如有查詢及支援，可找勞工處或勞工團體求助。



3. 僱主是否可單方面更改僱傭合約條款，例如減薪等，而無需僱員同意？

勞工法例是咁的：

減薪必須得到勞資雙方的同意。

若果僱員是按「連續性合約」受僱，僱主在未得僱員同意下減薪，而他們之間的合約並沒有規定僱主可以減薪、而僱主亦非根據僱傭條例規定的正當理由減薪，僱員只是因為僱主擬避免減少《僱傭條例》所賦予的任何權利或保障而被僱主單方面更改任何僱傭合約條款，可向僱主提出補償申索。

何謂「連續性合約」？

僱員如在任何期間連續受僱於同一僱主（不論是否按同一僱傭合約受僱）不少於 4 星期，而每星期工作不少於 18 小時，則該僱員被視為在該段期間按連續性合約受僱。

遣散費及長期服務金的計算方法



4. 因為生意差了，我的公司宣佈將會縮減我所工作的分店員工數目，我即將被遣散，僱主需要給被遣散員工甚麼補償？

勞工法例是咁的：

當僱主停止或準備停止經營整間公司；或受影響僱員的個別工作場所；或僱主對受影響僱員所擔當的工作將會或預期會縮減工作量，而需要作出裁員時，遭裁員的員工按其合約條款、受僱年資等，可追討：

- 任何未支每付的工資；
- 代通知金；
- 以工資代替任何未放的年假、該假期年度按比例年假薪酬；
- 遣散費（按「連續性合約」受僱至少滿 2 年）；
- 其他僱傭合約內列明的款項。



月薪僱員	(最後一個月的工資 * X 2/ 3) X 可追溯的服務年資
日薪或件薪僱員	(僱員最後工作的 30 個正常工作日中由僱員選任何 18 天工資 *) # X 可追溯的服務年資

未足 1 年的服務年期則按比例計算。

* 僱員亦可選擇以緊接其合約的終止日期前 12 個月的平均工資計算。(如僱員的僱傭合約是以代通知金的方式終止，僱員可選擇以緊接有關代通知金計至該日為止的日期前 12 個月的平均工資計算。)
以 \$ 22,500 的三分之二 (即 \$15,000) 為上限。

最高款額

如終止僱傭合約的有關日期是在 2003 年 10 月 1 日或以後，僱員可得的遣散費 / 長期服務金的最高款額為 \$390,000

除遣散費外，僱主須於合約終止日或之後 7 天內支付以上的解僱補償 (包括長期服務金)。如僱主合約終結後 7 天仍未支付長期服務金，屬故意及無合理辯解，一經定罪可被罰款及監禁。

如僱主未有即時支付遣散費，僱員記得須在 3 個月內，書面向僱主發出申索遣散費的通知。如僱主於收到通知書後兩個月仍未支付遣散費，又無合理辯解，一經定罪可被罰款。



5. 還有兩個月，我在公司工作已 5 年了。僱主在沒有理由下，以代通知金將我解僱。如何是好？

勞工法例是咁的：

按「連續性合約」受僱的僱員工作滿 5 年，若被僱主解僱或在定期合約屆滿之時未獲僱主繼續僱用，可享長期服務金。

僱主如擬避免或減少《僱傭條例》所賦予其可享有遣散費或長期服務金的權利而被僱主終止僱傭合約，或在定期合約屆滿之時未獲僱主繼續僱用，則該僱員可被視為被僱主解僱。



甚麼是法律容許的「正當解僱理由」？

- 僱員的行為；
- 僱員履行受僱從事的工作的資格或能力；
- 裁員或其他真正的業務運作需要；
- 僱傭雙方如維持僱傭關係或保留僱傭合約所有條款即屬違法；
- 按法院或勞資審裁處的意見屬充分的其他實質理由。



僱主可以在什麼情況下即時解僱僱員？

僱員如在與其僱傭有關的事宜上

- 故意不服從僱主的合法及合理的命令；
- 行為不當（該行為不符合正當及忠誠履行職責的原則）；
- 欺詐或不忠實；或慣常疏忽職責，

則僱主可以無須給予通知期或支付代通知金而即時解僱該僱員（注意即時解僱只有在僱員犯了非常嚴重的過失或經多次警告仍不改善的情況下才適用）。



6. 僱主趁我在有薪病假期間將我解僱，是否合法？

勞工法例是咁的：

根據《僱傭條例》僱主是不可以在僱員放取病假期間解僱僱員。在下列情況下，解僱都是違法的：

- 解僱一名懷孕僱員；
- 當僱員放有薪病假期間解僱該名僱員；
- 當僱員在任何有關執行勞工法例、工業意外或違反工業安全條例的法律程序或聆訊中作供或提供資料而遭解僱；
- 因僱員擁有工會會籍及參與工會活動而遭解僱；或
- 僱主在未與因工受傷的僱員達成工傷補償協議之前，或在有關的評估證明書（即判傷證明書）仍未發出之前，解僱該名僱員。



若然有關僱員並非基於《僱傭條例》列明的「正當解僱理由」其中一個有效理由被解僱，以及有關解僱是違反上述五項其中一項之規例，此舉便會導致「不合理及不合法解僱」。



如果僱員是於 2018 年 10 月 19 日或之後遭不合理及不合法解僱，根據 2018 年僱傭（修訂）（第 2 號）條例，勞資審裁處可以在無須先取得僱主同意下，向僱主作出給予員工復職或再次聘用的命令；如勞審處沒有作出有關命令，可裁定僱主須支付僱員終止僱傭金，僱員亦可能獲判額外的補償金。

7. 我已做了十多年，一直表現良好，每次年度評檢都被評為優良，老闆卻突然將我解僱，除了支付餘下薪金、代通知金（或已有代通知期）及未放的假期薪金外，就沒有作出補償，我還可怎樣？我可提出申索補償嗎？

勞工法例是咁的：

僱員若按連續性合約受僱已滿兩年，被「不理解的僱」（即並非基於法律容許的「正當解僱理由」而遭受解僱），若僱員希望進一步予以追討，須在被解僱後（或被更改的合約條款）3 個月內提出補償申索，以書面向僱主發出通知。如僱員想向勞資審裁處（勞審處）提出補償申索，必須在被解僱後或被更改的合約條款生效後 9 個月內提出。

由勞資審裁處作出命令的僱傭補償，包括復職或再次聘用（只有在勞資雙方同意下）、終止僱傭金以及補償金。



有薪年假及休息日



8. 公司生意不好，僱主要求我們明天起放取有薪年假。我可以怎辦？

勞工法例是咁的：

僱主須就僱員放取有薪年假的日期徵詢僱員；並須在僱員放取有薪年假不少於 14 日之前（僱傭雙方可協議少於 14 日）以書面方式通知僱員可連續取全部有薪年假或要求僱主按下述規定放取：



有薪年假日數	放取有薪年假的規定
10 日或以下	其中不多於 3 日可分開放取，其餘須連續放取
10 日以上	其中 7 日須連續放取，其餘可分開放取

僱主如違反規定，即屬犯罪，可被罰款 \$10 000



9. 因社會事件交通癱瘓，整日未能上班，僱主要求我以休息日取代因突發事件而缺勤的日子...

勞工法例是咁的：

- 休息日可固定在每星期的其中一日；
- 如休息日並非固定，則僱主須在每月開始之前以書面或口頭方式，或在工作地點明顯地方展示輪值表，通知所有僱員該月休息日的安排；
- 僱主如違反規定，即屬犯罪，可被罰款 \$10 000；
- 如僱員同意，僱主可另定一日代替原定休息日，而該另定休息日須安排原定休息日之前（並須在同一個月內）或在原定休息日之後 30 日內。



疾病及疾病津貼



10. 如僱員確診新冠狀病毒可否獲得有薪病假？

勞工法例是咁的：

如果僱員感染此病症，根據《僱傭條例》，僱員如符合下列情況，可享有有薪病假（款額相等於僱員正常工資的五分之四）

- 僱員能出示適當的醫生證明書；
- 放取的病假不少於連續 4 天；及
- 僱員已累積足夠的有薪病假日數；
- 僱主不可以在僱員放取有薪病假期間解僱該僱員。根據《僱傭條例》，這會構成可檢控的違例事項。



11. 有薪病假最多可以放多久？

勞工法例是咁的：

最多 120 日。按連續性合約受僱的僱員，在受僱的首 12 個月內，每受僱滿 1 個月可累積 2 日有薪病假，其後每受僱滿 1 個月則可享累積 4 日有薪病假，最多 120 日。



12. 怎樣才符合享有疾病津貼的資格？

勞工法例是咁的：

按「連續性合約」受僱不少於 1 個月的僱員如連續放取一段 4 日或以上的病假，並由註冊醫生、註冊中醫或註冊牙醫簽發證明書，可享疾病津貼。

僱員如放取第 37 日或其後累積病假，僱主可就該等病假要求僱員呈交由醫院的註冊醫生、註冊中醫或註冊牙醫簽發的證明書，以及由該醫生、中醫或牙醫所作出的簡要治療紀錄。



破產欠薪保障基金

申請資格

僱員如因僱主無力償還債務而結束營業，可就欠薪、未放年假薪酬、未放法定假日薪酬、代通知金和 / 或遣散費，向基金申請特惠款項。

如僱主為一名個別人士，而所聘用的僱員為該僱主同住的家庭成員，則不合乎申請資格。

特惠款項

根據《破產欠薪保障條例》，基金可以墊支的特惠款項包括：

- (一) 欠薪 (上限 36,000 元)
 - 僱員在服務最後一天前的 4 個月內，已為僱主服務而被拖欠的工資
 - 已放假而未獲支付的年假工資、法定假日工資、分娩假期工資、侍產假期工資及疾病津貼
 - 年終酬金
- (二) 代通知金 (上限 22,500 元)
 - 不超逾相等於一個月的薪金
- (三) 遣散費 (上限首 50,000 元，另加餘額的 50%)
- (四) 未放年假及未放法定假日薪酬 (上限 10,500 元)

根據《2012 年破產欠薪保障 (修訂) 條例》，基金可墊支在 2012 年 6 月 29 日或之後被終止僱傭合約而產生的未放年假及未放法定假日薪酬，涵蓋範圍如下：

 - 僱員根據《僱傭條例》在終止合約時可享有的未放年假薪酬，包括：
 - (1) 僱員就最後完整假期年累積而仍未放取的有薪年假的薪酬；及
 - (2) 如僱員在最後假期年已受僱滿 3 個月但不足 12 個月，在僱傭合約被終止時可獲的按比例計算的年假薪酬
 - 僱員在服務最後一天前的 4 個月內可享有而未放的法定假日的薪酬
 - 註：如僱員在終止僱傭合約前 12 個月內遭減薪，但獲僱主承諾減薪前的工資水平或介乎減薪前和減薪後的工資水平來計算遣散費，則基金發放的遣散費特惠款項，便將按有關的工資水平來計算。申請人須提出證據，證明僱主確實曾作出有關承諾。

申請時限

根據《破產欠薪保障條例》的規定，勞工處處長不得支付特惠款項予以下的申請：

- (一) 在服務的最後一天前 4 個月以外的欠薪及未放法定假日薪酬的申請；
- (二) 在服務的最後一天後的 6 個月以外所提出有關工資和未放法定假日薪酬的申請；
- (三) 在終止合約後 6 個月以外所提出有關未放年假薪酬、代通知金和遣散費的申請。

申請手續

如發現下列情況，僱員應盡快與勞工處勞資關係科聯絡：

- 僱主未能支付債務，包括工資在內；
- 僱主在不合理的情形下，將機器或原料搬離工作地點；
- 工作地點突然關閉；
- 僱主突然失蹤；
- 僱主的資產或貨物由法庭執達吏扣押。

勞工處勞資關係科職員收到投訴後，會與法律援助署聯絡，以便該署幫助僱員進行清盤或破產的法律程序。若僱員被拖欠工資、未放年假薪酬、未放法定假日薪酬、代通知金和 / 或遣散費，該科職員會與薪酬保障科聯絡，協助僱員向基金申請特惠款項。

勞工處資料



罷工的權利

a. 僱主單方更改僱傭合約。我正聯絡受影響工友，準備罷工作出抗議。我有甚麼要注意的地方？

《基本法》第 27 條列明，香港居民享有組織和參加工會、罷工的權利和自由，而《僱傭條例》第 9 條 (2)，亦規定僱主無權以僱員參加罷工而終止其僱傭合約。但《僱傭條例》第 21 條 B 在僱員行使罷工權時設下相當的限制。

《僱傭條例》第 21 條 B: 「凡職工會會員或職員，享有在適當時間參加該職工會活動的權利」。

- 僱員必須是職工會成員或職員才享有罷工的權利。
- 條例的「適當時間」是指員工工作時間以外的時間或工作時間內獲得僱主同意或安排的時間。換言之，條例只容許員工在工作時間外或經僱主的同意及安排下，才可行使參與工會活動的權利。
- 若員工在工作時間內，未經僱主同意就參與工會的罷工活動，即使被解僱，則難以控告資方歧視職工會，這亦變相剝奪員工的罷工權利，令罷工員工毫無保障。

b. 僱主商家一向視集體談判權為洪水猛獸，只會令工人權力增加，生產成本上升，最終僱主都會削薪裁員，工友都是得不償失？

大部分歐美等西方國家，勞資雙方的工資及僱傭條件談判，均受到法定集體談判權的保障。

集體談判權是國際認可之基本勞工權利，所指的是僱員可集體地通過工會，與資方就工資、工時、假期、津貼、補償等一切的僱傭條件進行談判，資方不可迴避，而雙方的談判結果具法律約束力，雙方不可違反。換言之，資方不可以單方面更改僱傭條件，它必須事前諮詢工會意見，並要向工會提供包括公司財政狀況等相關資料，以證明其減薪裁員行動之必要。同時，工會與資方可就僱傭條件討價還價。當勞資雙方未能透過集體談判解決勞資或僱傭糾紛時，工會才會號召工會會員發起罷工。因此罷工是集體談判的最後手段。

香港的情況卻剛好相反。香港勞資實力懸殊，而且缺乏集體談判權的保障，資方可以不承認工會及工人代表的地位，可不與工會代表談判。在缺乏集體談判的恆常溝通渠道下，勞方往往在忍無可忍下才發起罷工，為的是顯示工人的團結及提高「僅有」的議價能力，迫使資方盡快與勞方集體談判，改善工作條件。2007 年扎鐵工人及 2013 年貨櫃碼頭工人罷工便是一例。



香港因政治事件及外圍的經濟影響，正面對嚴重的經濟風險。在缺乏集體談判權的保障下，相信裁員、減薪等事件會日趨嚴重，勞資糾紛亦勢必增加。此時集體談判權更為重要。

集體談判權不是洪水猛獸，反而是平衡勞資關係重要機制，可讓勞資雙方在一個較平等的基礎下，訂立合理的僱傭條件。勞資雙方可就僱傭條件進行談判，以便作出合理的僱傭安排，例如僱主可透過縮短工時、靈活性工作安排等，減少生產成本，換取不裁員。僱員保住了飯碗，公司節省了開支，同時也穩住了勞資關係，這是雙贏局面。更重要的是勞資雙方可定下協議，制定檢討薪酬福利的時間表，確保僱員工資在經濟復甦時能有所調整。

雖然本港已有如《僱傭條例》的勞工保障，但對工人的保障仍然不足，勞資關係失衡。部份僱主藉《僱傭條例》的漏洞，剝削工人的權利。若果沒有完善法例保障，僱員只會任由僱主宰割。為了令我們在合理及有尊嚴的環境下工作，我們應該團結一致，爭取：



遇上勞資糾紛，可以點做？

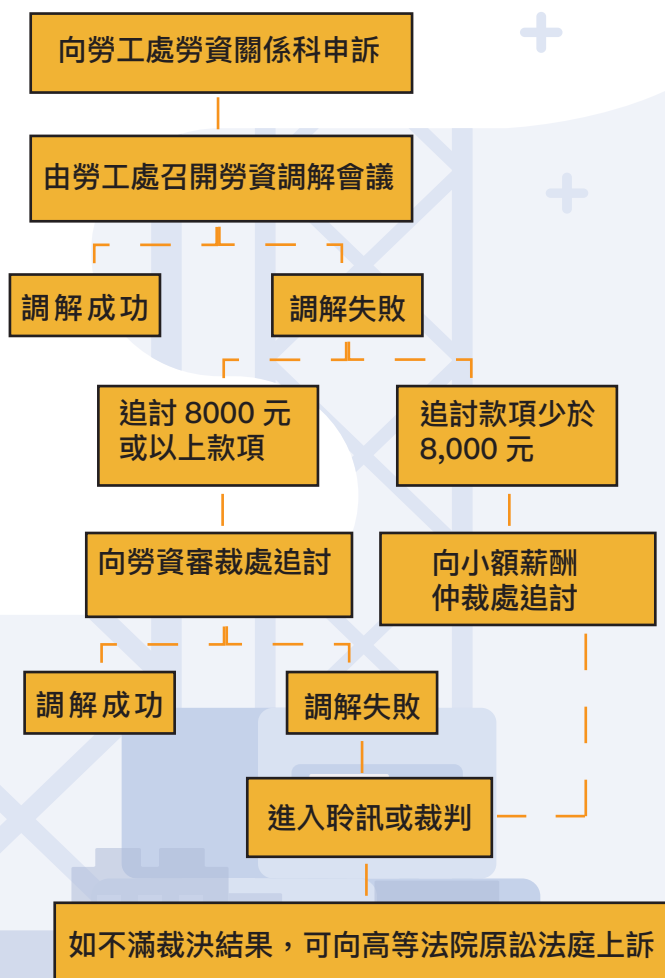


遇上勞資糾紛

- ✓ 認清相關勞工法例，不要隨便簽署改制同意書，或承諾不追究的文件；
- ✓ 如涉及其他同事，可聯絡受影響同事，以集體力量反映意見；
- ✓ 聯絡所屬工會或勞工團體，協助向僱主反映意見；或
- ✓ 自行籌組工會，集體爭取及解決糾紛

爭取方法：聯署信、抗議、遊行集會、罷工....

僱員同時可以透過勞工處解決：



天主教勞工牧民中心勞法諮詢：

天主教勞工牧民中心 – 港島
地址：香港柴灣柴灣道 200 號海星堂地下低層
電話：(852) 2143 5800
電郵：dpcwhki@hkcccla.org.hk

天主教勞工牧民中心 – 九龍
地址：九龍油麻地上海街 399-401 號 2 樓
電話：(852) 2351 6333
電郵：dpcwkln@hkcccla.org.hk

天主教勞工牧民中心 – 新界
地址：新界上水新康街 47B 二樓
電話：(852) 2668 9058
電郵：dpcwnt@hkcccla.org.hk

香港天主教勞工事務委員會 (秘書處)
地址：香港筲箕灣耀興道 72 號聖十字架中心七樓
電話：(852) 2772 5918
電郵：hkcccla@hkcccla.org.hk



香港天主教勞工事務委員會