

Prof Albert SO

Practicing Solicitor, Mediator, Family Mediator, Arbitrator, Lecturer, Certified Anti-Money Laundering Specialist, Certified Financial Crime Specialist, Member of Association of Certified Fraud Examiners

Training Programme for Kindergarten Supervisors and Managers 2021/2022

12 August 2022



教育局

Education Bureau



香港調解仲裁中心

Hong Kong Mediation and Arbitration Centre





Legal Principles under Employment Ordinance (Cap. 57)

僱傭合同是僱主與僱員之間就僱傭條件達成的協議。該協議可以口頭或書面形式達成，包括明示和暗示的條款。《僱傭條例》（香港法例第57章）及其他相關僱傭或勞工條例可隱含僱傭條款。只要不違反《僱傭條例》及其他相關條例的條文，僱主與僱員可自由協商及商定聘用條款及條件。任何旨在消除或減少法令賦予僱員的任何權利、利益或保護的僱傭合約條款均屬無效。

根據《僱傭條例》的規定，僱主必須在僱傭開始前清楚地告知每名僱員的僱傭條件。此類信息應包括：工資（包括工資率、加班費和任何津貼，以及是否按件、工作、小時、日、週、月或其他方式計算）；工資期；終止合同所需的通知期限；和如果僱員有權獲得年終付款（例如雙倍工資或獎金），該付款的金額或比例以及付款期限。



薪金計算/發放相關事宜

“連續僱傭合同”的概念和連續僱傭對僱主/僱員的法律影響

連續僱傭合同

受僱於同一僱主連續受僱四個星期或以上，且每週工作至少十八小時的僱員，視為受僱於連續合約。

書面與口頭僱傭合同

根據《僱傭條例》，僱傭合約可以口頭或書面訂立。不論僱傭合約是以口頭或書面訂立，僱員的權益均受條例保障。書面僱傭合同的使用可以幫助員工更好地理解僱傭條款，提醒僱主和僱員雙方的合同義務，減少不必要的勞資糾紛，保護雙方的利益。

因此，僱主應盡量與僱員訂立書面僱傭合約。只有合理的報酬和終止僱傭合同的通知期限等公平合理的條款，才能幫助僱主履行其在法律下的義務。書面僱傭合同勞動合同為書面形式的，用人單位應當將書面合同副本一份給勞動者留存備查。如果僱傭合同不是書面的，如果僱員在簽訂僱傭合同前提出書面請求，僱主應當以書面形式向僱員提供該信息。僱主如未能遵守上述規定，可被檢控，一經定罪，可處罰款 10,000 元。

薪金計算/發放相關事宜

除了在適用特別規定的情況下僱用受僱於工業企業的年輕人外，

沒有規定最長工作時間的法律規定。

然而，《僱傭條例》確實規定，僱員在受僱期內可以享有休息日，法定假日及有薪年假。凡按連續性合約受僱的僱員，每 7 天可享有不少於 1 天休息日。



Legal issue on Termination

- 終止僱傭關係及所需之補償

在僱員享有法定疾病津貼的情況下，禁止解僱有關僱員。僱主如有薪病假日解僱僱員，即屬犯罪，最高罰款100,000 港元。



僱主亦有責任向僱員支付一筆相等於代通知金、額外一個月工資及僱員在未終止僱傭合約的情況下本應獲得的疾病津貼總額的款項。此外，僱員（連續服務超過兩年）將能夠根據《僱傭條例》第 VIA 部分（處理就業保障）提出不公平解僱的索賠，如果成功，則可從勞工處獲得賠償最高150,000港元的審裁處。最後，以生病為由解僱僱員（和其他不利待遇）可能會引起根據香港《殘疾歧視條例》提出的歧視索賠。合同形式香港沒有規定僱傭合約必須是書面的。



但是，在僱傭開始前，應書面要求，僱主必須提供某些僱傭條件的書面細節。如果僱傭合同是書面的，僱主必須在簽署後立即向僱員提供一份副本。需要說明的基本條件是工資和工資期限、年終支付金額或按比例應享的權利以及終止僱傭所需的通知期限。

- 終止僱傭關係及所需之補償

通知終止試用期僱員的服務可由僱主或僱員在第一個月內終止，恕不另行通知，此後至少提前7天通知。

在所有其他情況下，

僱員有權：不少於一個月的終止通知，如果根據《僱傭條例》，合同被視為可按月續簽一個月（即，僱員每週工作 18 小時或以上，為期 4 週）並且未另行規定終止合同所需的通知期限，或7天或約定期限，以較長者為準，如果合同為期一個月，可以逐月續簽，並且合同中規定了終止通知的期限，或者在其他情況下（例如，固定期限合同），約定期限，但在連續合同的情況下不少於 7 天。上述解除勞動合同的通知期限不包括年假和產假。

關於終止、即決解僱、不合理的解僱、工業行動的法律問題

僱員可在條例規定的“不合理的解僱”、“不合理更改僱傭合約條款”及“不合理及非法解僱”的情況下，向僱主要求補救。無理解僱不合理和非法解僱根據連續性合約受僱不少於24個月的僱員，如非因《僱傭條例》所訂明的正當理由而被解僱，可就不合理的解僱向僱主提出補救要求。在這種情況下，勞資審裁處在考慮該案件時，可命令被解僱僱員的復職或重新聘用（須經僱主和僱員雙方同意）；或者對僱主的終期付款裁決。

在以下情況下，

- 除《僱傭條例》指明的正當理由外，僱員被僱主解僱；和
- 解僱是違法的；

僱員可就不合理和非法解僱向僱主提出補救要求。

Statutory Restrictions on Termination

An employer shall not dismiss an employee under the following situations:

Maternity Protection	Employer shall not dismiss a female employee who has been confirmed pregnant and has served the notice of pregnancy.
Paid Sick Leave	Employer shall not dismiss an employee whilst the employee is on paid sick leave.
Giving Evidence to the authorities	Employer shall not dismiss an employee by reason of giving evidence or information in any proceedings or inquiry in connection with the enforcement of EO, work accidents or work safety legislation.
Trade Union	Employer shall not dismiss an employee for trade union membership or activities.
Work Injuries	Employer shall not dismiss injured employees before having entered into an agreement with the employee for employee's compensation or before the issue of certificate of assessment.



僱員補償條例（香港法例第 282 章）

適用對象、適用範圍

《僱員補償條例》就僱員因工受傷制定一個不論過失及毋須供款的僱員補償制度。該條例的主要條文包括：

適用範圍

- 僱員因工及在僱用期間遭遇意外而致受傷，或患上《僱員補償條例》所指定的職業病，僱主有責任支付補償；
- 《僱員補償條例》一般適用於根據僱傭合約或學徒合約受僱的僱員。由香港僱主在本港僱用，而在地工作時因工受傷的僱員，也受保障。

評估喪失工作能力的程度

- 兩級制評估委員會—普通評估委員會及特別評估委員會 一負責評估僱員因工傷所須缺勤的期間和永久喪失工作能力的程度。

工傷意外及職業病補償責任

不論該意外是否引起任何支付補償的法律責任，你必須於**14**天內（如因工死亡個案則為**7**天內），填妥指定表格向勞工處呈報。

一般情況下，你須：

- 支付按期付款（即工傷病假錢），款額為僱員遭遇意外時的每月收入與暫時喪失工作能力期間每月收入差額的五分四；
- 於僱員提交醫療費收據後**21**天內發還有關的醫療費；以及
- 於勞工處簽發「補償評估證明書」（表格5）後**21**天內支付該證明書上列明的補償款額。

與此同時，你可以：

- 要求僱員接受由指名的註冊醫生、註冊中醫或註冊牙醫進行的身體檢查；
- 對懷疑個案作初步調查，及聯絡保險公司跟進個案；
- 制定處理僱員工傷個案指引，以協助處理個案及根據法例依時支付工傷病假錢及工傷補償

工傷個案處理注意事項

如你的僱員因工受傷

不論該意外是否引起任何支付補償的法律責任，你必須於**14**天內（如因工死亡個案則為**7**天內），填妥指定表格向勞工處呈報。

一般情況下，你須：

- 支付按期付款（即工傷病假錢），款額為僱員遭遇意外時的每月收入與暫時喪失工作能力期間每月收入差額的五分四；
- 於僱員提交醫療費收據後**21**天內發還有關的醫療費；以及
- 於勞工處簽發「補償評估證明書」（表格**5**）後**21**天內支付該證明書上列明的補償款額。

與此同時，你可以：

- 要求僱員接受由指名的註冊醫生、註冊中醫或註冊牙醫進行的身體檢查；
- 對懷疑個案作初步調查，及聯絡保險公司跟進個案；
- 制定處理僱員工傷個案指引，以協助處理個案及根據法例依時支付工傷病假錢及工傷補償。

向勞工處呈報機制 (意外事故的處理)

《僱員補償條例》第15條規定，

僱主在工傷意外或僱員患上該條例指明的職業病後，不論該意外或職業病是否引起任何支付補償的法律責任，

僱主必須以表格2、2A或2B向勞工處處長呈報。工傷個案須於**14**天內呈報，死亡個案須於**7**天內呈報。

若僱主並非在上述期限內獲悉有關事件，則須於知悉事件後**7**天或**14**天內（視乎上述情況而定），向勞工處處長呈報。

僱主如沒有合理原因而逾期或未有向勞工處處長呈報僱員工傷事件，或提供虛假或具誤導性的資料，可被檢控，一經定罪，最高可被判罰款五萬元。



Copyright Ordinance (Cap 528)



是否有任何“允許的行為”
可以免於侵犯版權？

根據《版權條例》，有許多被允許的行為不會構成侵犯版權（見《版權條例》第 37-88 條）。

這些被允許的行為涵蓋了與教育、圖書館和檔案館、公共管理以及版權作品的各種使用相關的廣泛活動。



• 公平交易

- 在獲准作為中，最重要和最普遍的准許作為是“公平交易”。根據《版權條例》，公平交易涉及兩個要素：

- 交易必須公平；和交易的目的必須限於七個規定的目的——研究、私人學習（《版權條例》第 38 條）、批評、評論/評論、新聞報導（第 39 條）、教育（第 41A 條）或公共行政（第 41A 條）54A)。

- 任何為其他目的而進行的行為都不能算是公平交易，包括為私人用途或慈善目的而進行的行為。

- 這與美國版權法下的“合理使用”辯護形成鮮明對比，後者不限於某些規定的目的，因此可作為針對侵犯版權指控的一般辯護。



- 其他允許的行為

根據《版權條例》還有其他允許的行為。比較重要的包括以下幾點：

由圖書管理員或檔案管理員複製（第 46-53 節）；

為立法會程序或司法程序作出的作為（第 54 條）；

複製公開供公眾查閱或在官方登記冊上的材料（第 56 條）；

合法用戶複製和改編計算機程序（第 60-61 條）；

在互聯網上觀看或收聽作品在技術上需要的臨時和附帶複製（第 65 條）；

公開閱讀或背誦已發表作品的摘錄（第 68 條）；

公開展示的藝術作品的行為（第 71 條）；為俱樂部、社團等目的表演、展示或演奏作品（第 76 條）；

用於時移目的的錄音（請參閱問題 3）；製作電視廣播或有線節目照片（第 80 條）；

免費公開放映或播放廣播或有線節目（第 81 條）。



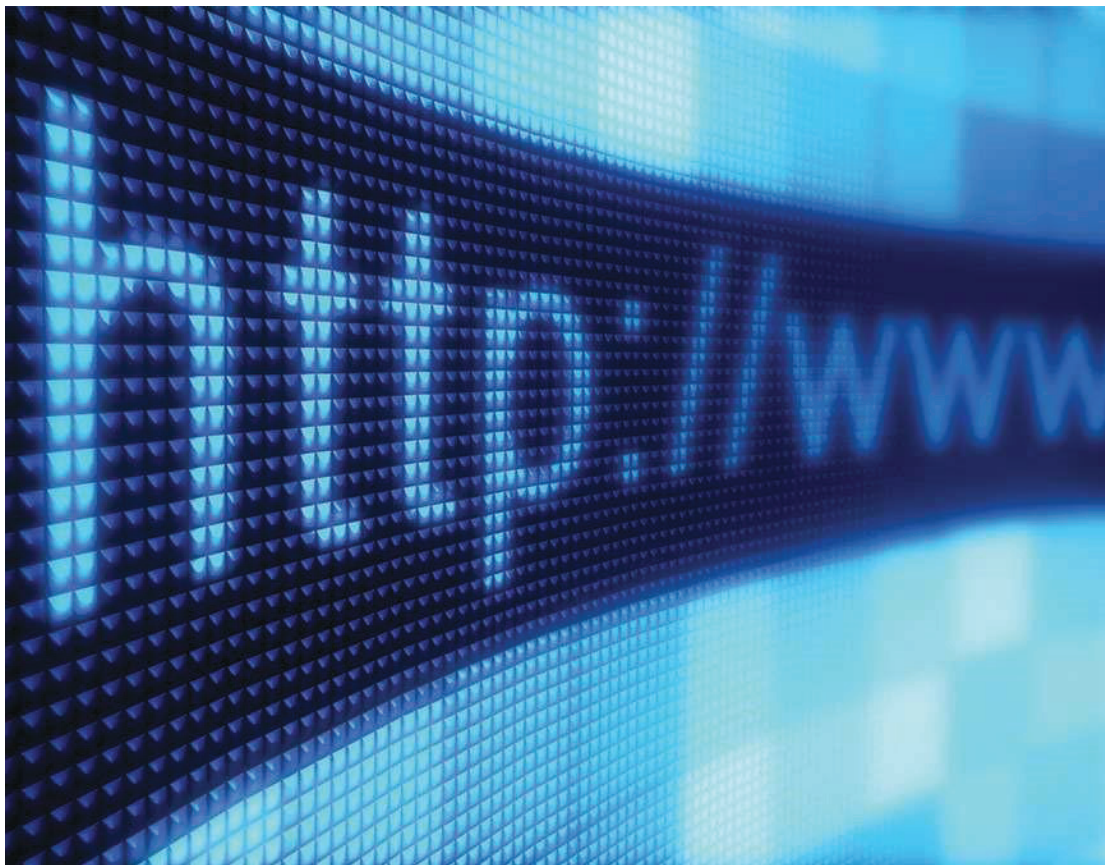
•一位學生製作了一本書的影印本並分發給他的所有同學。他侵犯了版權嗎？他的同學呢？

學生製作的影印件，如果未經版權所有人許可而製作，顯然是侵權複製品。如果學生為了牟利而將影印本分發給他的同學

例如，他要求除了製作影印本的費用外還收取服務費），他出售侵權複製品將侵犯該書的版權。這不僅會招致民事責任，還會招致刑事責任，其中他還可能被處以罰款和監禁。

然而，即使分發不是為了營利，也可能會被視為“對版權擁有人造成不利影響的程度”，因為分發是針對整個班級的。在這種情況下，學生仍需承擔侵犯版權的責任，承擔民事和刑事責任。

重要的是要注意，無論分發是否是為了盈利，“私人學習的公平交易”的辯護對該學生都不開放，因為他已經為其他人製作了多份副本（見第 38(2)條）



•我是否僅通過閱讀文章或收聽互聯網上的音樂就侵犯了版權？

•不會。此類行為不侵犯版權，因為在技術上為閱讀或收聽互聯網上的作品所必需的任何暫時/臨時和帶複製均明確免於侵犯版權（參見《版權條例》第 65 條）但是，如果除了閱讀或聆聽作品之外，您將其下載到您的計算機上（即在您的計算機硬盤上保留一個永久副本），或以其他方式製作它的副本，您將侵犯該作品的版權，除非您擁有版權所有者的許可。



在撰寫報告時，我從互聯網上提取了各種段落、表格和圖片，並將它們包含在報告中。我是否侵犯了任何版權？

•是的，除非您獲得版權所有者的許可或許可，才能將這些材料包含在您的報告中。或者，如果您可以證明此類包含為“公平交易”是合理的，您可以進行辯護。需要注意的是，在互聯網上發布作品只能被視為版權所有者允許公眾觀看或收聽該作品，並不意味著版權所有者已許可公眾複製作品

（除了《版權條例》第 條允許的觀看或收聽作品在技術上所必需的任何臨時和附帶複製）。



What is Personal Data?

Six Data Protection Principles

Direct Marketing

Disclosure of Personal Data Obtained without Data User's consent

How to Handle Information of Business Clients, Staff Members and Ex-employees?

What is Personal Data?

“Personal Data” means any data relating directly or indirectly to a living individual; from which it is practicable for the identity of the individual to be directly or indirectly ascertained; and in a form in which access to or processing of the data is practicable.

Therefore, examples of personal data includes:

Names, address, age, sex, identity card number, telephone number, occupation / employment records, medical records.



Six Data Protection Principles

Six Data Protection Principles

- Six Data Protection Principles (“DPPs”) (Schedule 1 of the PDPO):
- DPP 1: Purpose and Manner of Collection of Personal Data
- DPP 2: Accuracy and Duration of Retention of Personal Data
- DPP 3: Use of Personal Data
- DPP 4: Security of Personal Data
- DPP 5: Information to be Generally Available
- DPP 6: Access to Personal Data

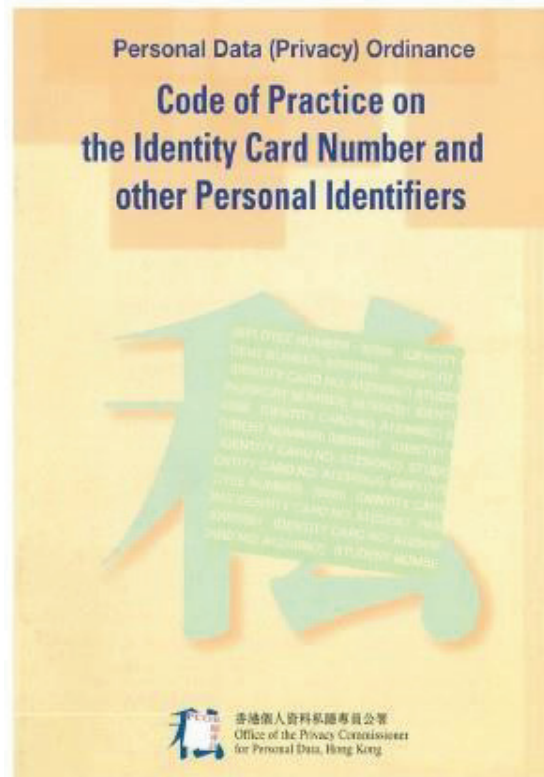
Criminal Offences

Why are DPPs very important?

- Most cases we seen are related to breach of DPPs (such as DPP1, DPP3...) Non-compliance of DPPs may result in enforcement action taken by the Privacy Commissioner for Personal Data (PCPD).
- Failure to comply with the enforcement notice issued by the PCPD is a criminal offence:

Offence	Maximum Fine (HK\$)	Maximum Imprisonment	Continuing Offence – Daily Penalty (HK\$)
1 st conviction	Level 5 (\$50,000)	2 years	\$1,000
2 nd or subsequent conviction	Level 6 (\$100,000)	2 years	\$2,000

HKID Copy



- HKID number and copy of HKID card should not be compulsorily collected except that the collection of such number or copy is pursuant to a statutory provision or there is no other less privacy-intrusive alternative
- Customer's name and the full / partial Hong Kong Identity Card number should NOT be displayed together publicly, including but not limited to any marketing/promotional campaign, result announcement of lucky draw, etc

Sexual Discrimination Ordinance (Cap. 480)

Disability Discrimination Ordinance (Cap. 487)

Family Status Discrimination Ordinance (Cap. 527)

Race Discrimination Ordinance (Cap. 602);

Preventing and Dealing with Sexual Harassment at

Workplace Real Cases sharing on Discrimination Disputes

Four Anti-discrimination Ordinances

- Sex Discrimination Ordinance (SDO)
《性別歧視條例》 1996
- Disability Discrimination Ordinance (DDO)
《殘疾歧視條例》 1996
- Family Status Discrimination Ordinance (FSDO)
《家庭崗位歧視條例》 1997
- Race Discrimination Ordinance (RDO)
《種族歧視條例》 2009

Unlawful Acts

Discrimination (Four ordinances)

- Direct discrimination
- Indirect discrimination

Harassment (SDO, DDO, RDO)

Vilification and Serious vilification (DDO, RDO)

Victimisation (Four ordinances)

Discrimination

Direct discrimination

- Less favourable treatment on prohibited ground(s)
- Racial segregation

Indirect discrimination

- Impose same requirement / condition
- Unfair and detrimental to some groups
- Requirement / condition not justified

Preventing and Dealing with Sexual Harassment at Workplace

Harassment

- Person-to-person (Sexual harassment, Disability harassment, Racial harassment)
 - An unwelcome conduct
 - A reasonable person, having regard to all circumstances, would have anticipated the other person be offended, humiliated or intimidated
- Alone, or together with others, engages in conduct which create a hostile or intimidating environment for another person (Sexual harassment, Racial harassment)