

幼稚園校監及校董 培訓課程(2023/24)

與幼稚園運作相關的法例：
《僱傭條例》及《僱員補償條例》

2024年5月29日

僱傭條例的概要及應用

條例的適用對象

例外情況

持續受僱的重要性

僱傭合約

工資和工資保障

休息日、假期和年假

病假津貼和病假

產假保障和侍產假

終止僱傭合約

條例的最新發展和立法修訂

僱傭條例 (香港法例 第57章)

《僱傭條例》是香港法例第57章，規管香港勞工與資方之間的僱傭條件，該條例自1968年制定以來，經大幅修訂，目前為僱員提供全面的僱傭保障和福利，其中包括：

- 工資保障
- 休息日
- 有薪假日
- 有薪年假
- 疾病津貼
- 生育保障
- 侍產假
- 遣散費
- 長期服務金
- 防止歧視

「連續性合約」的概念

如果僱員連續受僱於同一僱主4星期或以上，而每星期最少工作18小時，他的僱傭合約便屬「連續性合約」。而「418」就是「連續性合約」定義的術語。大部分的僱員，都是按「連續性合約」受僱的，但有一些特別情況，招聘時要考慮到「418」的因素。

根據法律專家的觀點，僱員和僱主之間的法律關係可以涵蓋不同類型的契約，例如僱傭、委任和承攬

1. 僱傭契約

- ❑ 僱傭契約是當事人約定的一方在一定或不定期限內為另一方提供勞務，並獲得報酬的契約。
- ❑ 受僱人在僱傭契約中通常需服從僱主的指示，並按照僱主的規定提供勞務。
- ❑ 僱傭契約通常具有人格上的從屬性，即受僱人需服從僱主的權威。

2. 委任契約

- ❑ 委任契約是當事人約定的一方委託另一方處理特定事務的契約。
- ❑ 委任契約的特點在於處理權的授予，通常伴隨著代理權的授予。

3. 承攬契約

- ❑ 承攬契約是當事人約定的一方為另一方完成一定工作，並在工作完成後獲得報酬的契約。
- ❑ 承攬契約的要素包括工作的完成和報酬的支付。

僱員享有的保障

- 工資保障：確保僱主按時支付工資。
- 休息日：規定每週至少有一個休息日。
- 有薪假日：提供有薪的公眾假期。
- 有薪年假：確保僱員享有有薪的年假。
- 疾病津貼：在生病時提供一定的津貼。
- 生育保障：包括侍產假和生育津貼。
- 遣散費：規定僱主在解僱僱員時支付遣散費。
- 長期服務金：為長期僱員提供額外的保障。
- 終止僱傭合約：明確規定僱主和僱員的權益和責任。
- 保障僱員參與職工會活動：禁止因參與職工會活動而歧視僱員。

休息日、法定假日和年假

根據《僱傭條例》(第57章)，僱員不論其服務年資長短，均可享有每年12天法定假日。如僱員在緊接法定假日之前已按連續性合約受僱滿3個月，更可享受假日薪酬。除法定假日外，僱員亦可享有休息日、有薪年假、產假 / 侍產假及病假。

產假和侍產假

女性僱員

- 只要在產假開始前按連續性合約為僱主服務，並給予僱主懷孕及準備放取產假的通知，便可享有連續**14**星期的產假
- 如僱員因懷孕或分娩而引致疾病或不能工作，最多可額外休假**4**星期
- 僱員可在僱主同意下選擇在在預產期前**2**至**4**星期開始放產假

男性僱員

- 如連續性合約受僱，並按法例的規定通知僱主，便可就其配偶 / 伴侶每次分娩享有**5**天侍產假
- 《僱傭條例》並無規定僱員必須與初生嬰兒的母親有法定婚姻關係才可享有侍產假
- 僱員須提供記有僱員的姓名，顯示他為嬰兒的父親的出生證明書/海外有關地方的主管當局發出的嬰兒出生證明書

疾病津貼、 病假

根據《僱傭條例》，僱員有權享有疾病津貼的情況如下：

- 病假日數不少於連續4天（懷孕僱員因產前檢查、產後治療或流產而缺勤的病假日除外）
- 僱員能夠出示適當的醫生證明書
- 僱員已累積足夠的有薪病假日
- 疾病津貼的每日款額相等於僱員在有關病假日期間工作而應賺取的正常工資的五分之四

例如，如果你的日薪是\$800，那麼病假期間內所拿取的津貼會是\$640。

終止僱傭合約

- 僱主或僱員在終止僱傭合約時，須給予對方適當的通知期或代通知金。
- 僱主在以下情況，可即時解僱僱員，而無須預先通知或給予代通知金。如果僱員在與其僱傭有關的事宜上：
 1. 故意不服從僱主合法合理的命令；
 2. 行為不當；
 3. 欺詐、不忠實；或
 4. 慣常疏忽職責。

即時解僱是嚴重的紀律處分，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。

條例的最新 發展和立法 修訂

- 政府已於2023年6月16日廢除在《僱傭條例》下與接種新冠疫苗相關的條文。
- 由2024年起，聖誕節後第一個周日新增為《僱傭條例》下的法定假日。由2026年起，法定假日會進一步逐步遞增至17天。
- 《僱員補償條例》內九個補償項目的金額已獲上調。新的補償金額適用於在2023年4月13日或之後僱員在受僱工作期間因工遭遇意外以致受傷或死亡或患上訂明職業病的合資格個案。

僱員補償條例（香港法例第282章）

《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 — 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。

工傷意外和 職業病的補 償責任

- 根據《僱員補償條例》第5(4)(b)條，**只要僱員是為了僱主的行業或業務之目的並在與該行業或業務有關下作出該作為**，即使在意外發生時該僱員作出的作為是違反適用於其工作的任何法定規例或其他規例的，或是違反僱主或僱主代表所發出的命令，或其作為是在沒有僱主的指示下作出，該僱員所遭遇的意外，亦須當作是僱員在受僱工作期間因工遭遇的意外。
- 此外，在超強颱風或其他大規模天災造成的「極端情況」期間，於上班或下班途中因意外受傷和死亡的情況，現已納入《僱員補償條例》的保障範圍內。

呈報工傷意外事故

- 僱員責任

僱員遭遇工傷意外或被確診患上《僱員補償條例》指明的職業病後，應盡快向僱主報告，以免妨礙及延誤僱員補償事宜。報告可以口頭方式或以書面向僱主或主管提交。若意外引致僱員死亡，而死亡地點是在僱主的處所，則僱主將被視為已接獲通知。

- 僱主責任

《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。

惡劣天氣及 「極端情況」 下工作安排

制定切實可行的工作安排，僱主應參考以下三個主要原則：

- ① 僱主與僱員協商最合適安排
- ② 僱員的安全
- ③ 法例的規定及責任

僱主應盡量避免委派僱員在惡劣天氣情況或「極端情況」下工作。如僱主要求僱員在此等天氣或情況下工作，工作前必須先評估有關的風險，確保工作危險因素已受到適當的控制，並在合理及切實可行的範圍內把工作危險程度減至最低。

遙距工作 (在家工作) 安排

僱主應預先與員工協商及訂定相關的工作安排，
例如：

工作時間及超時工
作的安排及補償方
法

調假安排

在惡劣天氣下的工
作安排和應變措施

在緊急事故下的工
作安排和應變措施，
以及補償方法

在徵得僱員同意後，相關工作安排應適當地在僱
傭合約及員工手冊內列明。

僱主應注意 事項

- 訂明在哪些情況下啟動有關的安排，及員工在家或遙距工作時的確實工作、用膳及小休時間，盡量避免在工時以外的時間聯絡員工，確保員工有足夠的休息及保障員工身心健康，同時避免爭拗。
- 訂明僱主如何與僱員聯繫及作出指示（例如透過電郵、電話及通訊程式等）。為員工提供所需的設備（例如電腦器材、所需軟件等）及適當的培訓。
- 制定有關處理敏感或機密資料的指引和處理機制，並為員工提供處理敏感或機密資料的保安措施（如防毒軟件、防火牆、為電腦加密等）。
- 審視員工遙距工作的配套安排。
- 確保履行在相關法例下的法律責任及遵守有關的規定。



工傷適用及個案分析

主要勞動補償項目及補償計算方法

解除勞動契約、即決解僱、無理解僱、罷工等法律問題勞

動契約終止時的報酬

勞動契約終止後「競業禁止條款」的法律效力

處理保障個人資料私隱，僱主或代理人的法律責任判例法

僱主對員工未經授權的行為的責任

替代責任是指一個人對另一個人所實施的侵權行為所承擔的責任，例如僱主對其僱員的作為和不作為的責任。作為一般規則，只有當僱員的不當行為可以合理預見為因僱員職責而發生的事件時，僱主才應承擔責任。然而，在某些情況下，僱主要為其僱員的不當行為承擔責任，即使這種行為未經僱主授權。



僱主對員工未經授權的行為的責任（法定條款）

- 法律條文規定，僱主應對其僱員的不當行為承擔責任，即使該行為是在僱主不知情或未經其批准的情況下進行的。
- 在《性別歧視條例》（第480章）、《個人資料（私隱）條例》（第486章）、《殘疾歧視條例》（第487章）、《家庭職位歧視條例》（第527章）和《種族歧視條例》（第602章）中，它們均載有規定，就上述條例而言，任何人在受僱期間所做的任何事情均應被視為由其僱主以及他自己所做的，無論僱主是否知情或同意。
- 根據這些法律規定，僱主應對員工侵犯個人資料隱私、歧視和騷擾的行為承擔責任，除非僱主能夠證明他採取了合理可行的措施來防止員工做出不當行為。

僱主是否應該對員工在執行簡單和不複雜的任務時受傷負責？

從香港的案例來看，如果員工在執行「簡單且不複雜」的任務時受傷，僱主很可能不會被認定為疏忽責任。

然而，值得注意的是，僱主對僱員負有個人且不可轉授的合理注意義務，並且應根據具體情況來決定。即使所涉及的任務簡單且不複雜，僱主仍可能因疏忽而承擔責任，例如：

- (i) 僱員在執行任務時面臨時間壓力；
- (ii) 僱員被要求在密閉空間內工作；
- (iii) 要求僱員重複執行任務；
- (iv) 僱員被要求同時執行另一項任務；
- (v) 任務涉及風險，例如舉起過重的重量。

受傷工人是僱員還是獨立承包商？

凡在受僱工作中，僱員因受僱工作及在受僱工作期間因意外而造成人身傷害，則須遵守《僱員補償條例》第5(1)條的規定。

282 (「ECO」) 規定僱主有責任支付賠償。

因此，如果受傷工人是獨立承包商，即使發生工傷事故，他也無權根據《經濟補償條例》獲得賠償。就業標誌：法院制定了一些測試：

- 工人為自己經營業務或為僱主經營業務；
- 僱主實施的控制程度；
- 工人是否提供自己的設備；
- 工人是否僱用自己的幫手；
- 工人承擔何種程度的財務風險；
- 勞工對投資及管理負有何種程度的責任；和
- 工作者在執行任務時是否有機會從健全的管理中獲益以及在多大程度上獲益。

獨立承包商

- 《條例》第31(1)條規定，「任何合約或協議，不論是在本條例生效之前或之後訂立，而僱員據此放棄因意外而受到意外傷害而向僱主索取賠償的權利」。
- 第(2)款另有規定外，其聘用旨在消除或減少任何人根據本條例的條文支付賠償的責任，則該聘用即屬無效。因此，如果根據客觀事實並應用上述就業標誌，應將受傷者適當地視為僱員，則雙方達成的將受傷者描述為獨立承包商或自營職業者的任何協議都將被視為僱員。影響僱主根據ECO所承擔的責任。法院將透過調查和評估所有受傷工人從事工作的事實情況來確定僱主與員工關係是否存在。即使雙方簽訂了書面合同，將受傷工人描述為獨立承包商或自營職業者，如果客觀事實支持僱主與僱員之間的關係，則該書面合同將被忽視或被視為非決定性的。

性騷擾：為 什麼僱主應 該關注？

性騷擾的定義根據該條例第2(5)條，在下列情況下，某人對婦女進行性騷擾：

1. A君向B君提出不受歡迎的性挑釁或不受歡迎的獲取性方面好處的要求；
2. A君向B君作出其他不受歡迎的性行徑；一個有理智的人在考慮到所有情況後會預期B君會受到冒犯、羞辱或恐嚇的情況；
3. 任何人單獨或與其他人一起作出涉及性行為，為他人製造敵意或恐嚇環境。鑑於上述規定，可以存在直接性騷擾和間接性騷擾。

該條例也規定，提及對婦女的性騷擾應同等對待男性。

性騷擾(2)

僱主的替代責任根據該條例第46條，僱主須為其僱員在受僱期間所犯的非法行為承擔間接責任，除非僱主能證明其已採取合理切實可行的步驟來防止僱員作出該等行為。

透過受害方式進行歧視該條例第9(1)條明確規定，以某人已根據該條例提出投訴或提起法律程序為理由而給予該人不利的待遇，屬違法行為。因此，對於根據該條例提出投訴或採取法律行動的僱員，僱主應非常謹慎行事。

僱主可採取措施

1. 反性騷擾政策和培訓
2. 制定全面的反性騷擾政策及相關做法及程序
3. 向所有員工宣傳公司的反性騷擾政策與做法
4. 定期提供員工有關反性騷擾政策與實務的訓練
5. 指定特定員工落實反性騷擾措施和處理性騷擾投訴的機制
6. 指定適當的員工（例如平易近人、公正且有愛心的管理階層員工）快速有效地處理性騷擾申訴，有關性騷擾的投訴可以循正式途徑或非正式途徑處理，兩種方式同樣有效，採取那種處理方式通常視乎投訴人的意願。
7. 指定特定人員進行調查
8. 提供投訴人支持與諮詢
9. 僱主亦須確保根據該條例提出投訴、提起法律程序或提供證據的僱員不會受到不利對待

僱主是否可以考慮員工的工作表現來決定是否支付員工合約期滿酬金？

僱主認為在「圓滿完成」僱傭合約的情況下支付酬金通常作為僱傭合約中的一項條款，作為激勵僱員在僱傭期內表現的激勵措施。僱主在決定是否支付酬金時，是否有權考慮員工的工作表現？



工作表現條款

僱主是否有權考慮僱員的工作表現來決定是否支付酬金，是一個取決於僱傭合約條款的解釋問題。相關酬金條款需要在整個僱傭合約的背景下進行解釋。

正確起草的酬金條款規定，在僱主認為圓滿完成僱傭合約的情況下，應支付酬金，主有權在決定是否向僱員支付酬金時考慮僱員的工作表現。僱主必須合理、適當地行使此一自由裁量權，否則可能會引起員工違約索賠。

