

勞聯

權益手冊



勞工法例及強積金計劃簡介
港九勞工社團聯會編印

Published by The Federation of
Hong Kong and Kowloon Labour Unions



積金局

強制性公積金計劃管理局 贊助

總辦事處

地址：九龍旺角上海街688-690號鎮海商業大廈2樓 2021年1月

電話：2776 7232 傳真：2788 0600 網址：www.hkflu.org.hk



- 勞聯亦設有勞工法例網上諮詢服務，
專人解答查詢。
- 網址：<http://www.hkflu.org.hk/Q&A>



網上勞法諮詢QR Code



www.hkflu.org.hk

下載勞聯手機應用程式



Download on the
App Store



ANDROID APP ON
Google play



目錄

港九勞工社團聯會（勞聯）簡介	5
《僱傭條例》（香港法例第 57 章）	7
一． 合約的訂立與終止（連續性合約、通知期）	7
二． 工資	9
三． 年終酬金（「花紅」、「雙糧」）	11
四． 休息日（「例假」）	12
五． 有薪年假（「大假」）	13
六． 法定假日（「勞工假」）	14
七． 疾病津貼（「病假錢」）	17
八． 生育保障（「分娩假」/「產假」）	19
九． 法定侍產假	21
十． 遣散費、長期服務金	22
十一． 僱傭保障	25
十二． 僱主不支付勞資審裁處或小額薪酬索償仲裁處裁斷款項的刑事責任	27
十三． 防止歧視職工會	28
「各類假期重疊處理辦法」	60
2014 - 2021 年的法定假日列表	62
論「無薪假」與法定權益	64
【其他勞工法例或守則】	
《僱員補償條例》（香港法例第 282 章）	28
《勞資審裁處》（香港法例第 25 章）	30
《小額薪酬索償仲裁處》（香港法例第 453 章）	32
《破產欠薪保障基金》（香港法例第 308 章）	32
《颱風及暴雨警告下的工作守則》	33

目 錄

【強積金簡介】（香港法例第 485 章）

第 1 章	強積金制度	33
第 2 章	僱員權益	34
第 3 章	行業計劃	42
第 4 章	怎樣管理你的強積金	46
第 5 章	預設投資策略	51
第 6 章	可扣稅自願性供款	56
第 7 章	個人帳戶電子查詢	57

本小冊子以淺白文字，簡述《僱傭條例》以及《強制性公積金計劃條例》主要條文。對有關法例的最終詮釋，應以原文為準。各位讀者可自行掃描以下 QR-CODE 以閱讀原文。

《僱傭條例》



《強制性公積金計劃條例》



港九勞工社團聯會（勞聯）簡介

港九勞工社團聯會（簡稱「勞聯」）在 1984 年 11 月成立，為社團註冊之職工會聯合會，秉持「團結勞工階層、爭取合理權益、參與民主改革、促進社會繁榮」的宗旨，以獨立、持平、務實的辦會方針服務會員工友。勞聯堅信，工會在勞工事務上，應以工人利益為依歸，保持中立客觀、不偏不倚的態度，遵循實事求是的原則，團結不同階層的勞工，共同為完善勞工保障而奮鬥。勞聯亦認為，工會不僅關注勞工權益，亦應前瞻性地協助勞工階層應對今後的行業發展與挑戰。

勞聯由成立初期 13 間職工會和 4 個勞工團體發展至今，共 134 個兄弟會，當中包括 118 個成員會及 16 個贊助會，加上同學會、勞聯之友等，會員人數約 11 萬人。

勞聯一直致力協助各成員會 / 贊助會、會員工友處理工潮及勞資糾紛，如 80 年代偉聲電子廠、環球電子廠倒閉事件；90 年代大生貨倉迫討遣散費事件、2008 年機場地勤警示式罷工及 2013 國際貨櫃碼頭工人與資方的糾紛。

勞聯由成立至今不斷從處理勞資糾紛過程中汲取經驗並長期進行勞工權益的宣傳教育如：《勞聯報》、街站、權益小冊子、勞工法例短片、網上講座等等。就完善勞工法例的保障，亦定期向政府提出建議。多年來勞聯不少建議均受到政府重視，並作出改善，

包括：懷孕女性僱員享有有薪產假、成立破產欠薪保障基金、長期服務金、有薪年假日數按年遞增、為失業人士設立僱員再培訓基金、五一勞動節列為法定假日、《最低工資條例》、糾正「破產欠薪保障基金」應付遣散費特惠金的計算方法等。

為了更好推動工運發展，勞聯因應六個行業委員會（機電、飲食、服務、交通、公務員及資助機構、資訊電子）設立行業中心，結合多個專責功能委員會積極開拓多元化會員服務，以支持成員會的會務發展。

勞聯素來關注民生議題，不時向立法會、特首辦及政府各決策部門等就公共政策提出建議。先後設立多個僱員進修中心、「樂活一站」地區聯絡處，以及香港職業技能專科學校，開辦再培訓、技能提升及就業相關課程，以服務會員及地區基層勞工。

2021 年 1 月

《僱傭條例》（香港法例第 57 章）

一) 合約的訂立與終止

《僱傭條例》適用於大部分僱員，如屬「**連續性合約**」受僱可享更多保障，但以下人士除外：

- ① 僱主家屬並與僱主同住僱員
- ② 根據《商船（海員）條例》所指的船員或在非於香港註冊的船上服務的人士
- ③ 《往香港以外地方就業合約條例》所界定的僱員
- ④ 按照《學徒制度條例》註冊的學徒，但《僱傭條例》內的若干規定仍適用

僱傭合約是僱主和僱員訂立的僱傭協議，口頭、書面，包含明示、暗示的條款均屬有效，但所訂條款如有終止或減少《僱傭條例》賦予僱員的權利，即屬無效。如以書面立約或僱員書面要求，僱主必須給予僱員合約副本。

連續性合約（俗稱 4.1.18）

除非僱主提出相反舉證，否則僱員連續受僱於同一僱主滿 4 星期，而每星期工作不少於 18 小時，該合約便屬於「連續性合約」。接下來介紹的大部分法定權益，均需符合連續性合約。

終止僱傭合約

僱主或僱員可以隨時以下列方式終止僱傭關係：

① 適當的通知期 **或** ② 代通知金（即以工資代替通知期）

僱傭情況		通知期
在試用期內	試用期內的首個月	毋須通知期
	試用期內的 第一個月後	合約如果有明確規定，依照合約訂明的通知期，但不可少於 7 天
		合約如果沒有明確規定，不少於 7 天
無試用期／完成試用期的 連續性合約	僱傭合約有明確規定	依照合約訂明的通知期，但不少於 7 天
	僱傭合約無明確規定	不少於 1 個月通知

* 無試用期／完成試用期的非連續性合約，所需通知期為議定的期限

僱主或僱員在下列情況可**即時終止僱傭關係** *，而毋須預先通知或給予代通知金：

僱主→員工	員工→僱主
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； ④ 慣常疏忽職責。	① 合理地恐懼身體會受到暴力或疾病的危害； ② 受僱主苛待； ③ 已為僱主連續工作不少於 5 年，而經香港註冊的醫生／中醫，證明永久不適合擔任現時的工作。

* 是嚴重的紀律處分，只有在僱員犯了非常嚴重過失或多次警告仍不改善下適用。

二) 工資

定義

僱主以金錢形式支付僱員作為其所做或將要做的工作的所有報酬、收入、津貼（包括交通津貼、勤工津貼、佣金、超時工作薪酬）、小費及服務費等，不論其名稱或計算方法，但不包括：

- ① 屬賞贈性質／由僱主酌情發放的款項
- ② 非固定性超時工作薪酬／在過去 12 個月內平均款額低於僱員在同期的平均月薪的 20 % 的超時工作薪酬
- ③ 非經常性的交通津貼及僱員因工作引致的交通費用或特別開銷
- ④ 年終酬金（「雙糧」／「花紅」）／約滿酬金
- ⑤ 僱主提供的居所、食物、醫療等的價值，以及退休計劃供款

工資期、工資率

僱傭合約除非提出相反證明，否則預設僱傭合約工資期為 1 個月。工資率由勞資雙方議定，可以每件、每日、每月或時薪計算。

工友可運用「最低工資參考計算機」以檢查僱主有否少付工資。



扣薪

僱主只可以在下列情況下扣除僱員的工資：

- ① 僱員缺勤，但只能扣除實際缺勤時間的工資；
- ② 因疏忽或失職而遺失或損壞僱主的貨品、設備或財產。每次扣薪不得超過 \$300，在這些情況下扣除的工資總額，不得超過僱員該工資期所得工資的四分之一；（但僱主可以透過民事訴訟索償）
- ③ 僱主預支或多付給僱員的工資，可按數扣除，不得計算利息及超過僱員該工資期所得工資的四分之一；
- ④ 僱主供給僱員的膳食及住宿費用，可按值扣除；
- ⑤ 若僱員以書面提出要求，僱主可在工資中扣除代僱員繳交的退休金、公積金、離職金、醫療福利或儲蓄等計劃的供款；
- ⑥ 僱主借給僱員的款項，但必須獲得僱員書面同意；
- ⑦ 若僱主已支付侍產假薪酬予僱員，但僱員在放取首天侍產假後的三個月內或離職時仍沒有向僱主提供所需文件，僱主可從僱員工資中扣回已發放的侍產假薪酬；
- ⑧ 僱主根據任何法例的規定或獲法例授權，可扣除僱員的工資；
- ⑨ 僱主可以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。

非法扣薪罰則及支付工資規定

- ✧ 僱主如非法扣除工資，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 10 萬元及監禁 1 年。

- ✧ 僱主必須在工資期、約滿或解僱後 7 天（曆日）內支付工資或解僱補償，否則須就尚未清付的款項支付利息及會被檢控，最高可被罰款 35 萬元及監禁 3 年。
 - ✧ 僱員若超過 1 個月仍未獲發已到期的工資，可向僱主表明僱傭合約已被終止，則僱主須支付僱員解僱代通知金及其他解僱賠償。
-

三) 年終酬金（「花紅」、「雙糧」）

定義

根據僱傭合約（口頭或書面）訂明每年發放的酬金，包括第 13 個月糧、雙糧、年尾花紅或其他具有相同性質之酬金，但不包括由僱主酌情發放或屬賞贈性質的款項。

酬金期、享有資格、款額

- ✧ 酬金期以僱傭合約內指明的期間訂定，如無訂明，則以農曆年度計算。
- ✧ 僱員以連續性合約受僱滿整個酬金期，便可獲得合約所指定的年終酬金的款額。如無指定，則以過去 12 個月內每月平均工資計算。

按比例年終酬金

- ✧ 如僱員在一個酬金期受僱滿 3 個月或以上而遭解僱（並非因嚴重過失遭即時解僱）或酬金期後繼續受僱，則僱主需按比例發放年終酬金。

- ✧ 首年入職者，如合約有明確協定試用期，在計算是否合乎資格享有按比例年終酬金時，並不包括首 3 個月的試用期。若減去試用期仍符合受僱不少於 3 個月的話，則計算按比例年終酬金時須包括試用期。
-

四）休息日（「例假」）

享有資格、工資

凡按連續性合約受僱，僱員每 7 天可享有不少於 1 天（連續不少於 24 小時內有權不為僱主工作）的休息日。休息日有薪與否，由勞資雙方協定。〈註：一個公曆年有 52 個休息日。〉

休息日安排

- ✧ 固定性休息日：僱主只須一次過將休息日的安排通知僱員。
- ✧ 非固定性休息日：僱主須在每月開始前以口頭、書面或張貼休假表等方式將該月內各休息日安排通知僱員。

休息日工作

- | | | |
|---|---|--------------------------|
| <ul style="list-style-type: none">✧ 僱主在獲得僱員的同意後✧ 因機器或工廠設備損壞或故障✧ 有其他緊急事故 | <ul style="list-style-type: none">；或；或 | } 在原定休息日之前
或後 30 天內補假 |
|---|---|--------------------------|
-

五) 有薪年假 (「大假」)

年假的累積

僱員按連續性合約為同一僱主服務每滿 12 個月，可享有有薪年假，並須於隨後 12 個月內放取。有薪年假日數按年資遞增，由 7 天遞增至最高 14 天：

服務年期	1	2	3	4	5	6	7	8	≥9
可享有年假日數	7	7	8	9	10	11	12	13	14

年假的放取

年假日期由僱主徵詢僱員後指定，但須為一段不間斷的期間，如僱員要求，僱主可按下列方式安排：

年假日數 ≤ 10 天	最多可將 3 天分開發放，其餘連續發放
年假日數 > 10 天	最少連續發放 7 天，其餘可分開發放

如有薪年假期間適逢休息日或法定假日，則該日應作年假計算，而僱主必須另定休息日或法定假日。

僱員可以選擇接受款項代替部份年假，但只限於超逾 10 天的年假。

終止僱傭合約時的年假薪酬

如僱員在該假期年內受僱滿 3 個月但不足 12 個月辭職或非即時解僱，僱主須支付按比例計算的年假薪酬，因犯嚴重過失而遭即時解僱者除外。計算公式如下：

$$\text{可享有的年假日數} = \text{該假期年可享有的年假日數} \times \frac{\text{受僱日數}}{365}$$

註：對上一個假期年如有未放取的年假，僱主亦需以支付工資代替。

共同假期年

- ✧ 僱主可指定任何連續 12 個月為其所有僱員的共同假期年。如僱主有意作此安排，應於 1 個月前以書面方式通知每名僱員，或於工作地點的顯眼地方張貼告示。
- ✧ 如僱員在指定的共同假期年內並未按連續性合約受僱滿 12 個月，則該僱員可享有的年假應按比例計算。**如計算上出現分數，必須進位作整數計算。**有關在共同假期年開始前已按比例計算的年假，僱員可選擇與僱主商議後放假，或將之累積，與來年可享用的年假合併。

年假歇業

- ✧ 如僱主所經營的機構因放年假而暫時全部或部分歇業，須於 1 個月前通知僱員。
- ✧ 若僱員未足資格領取歇業期間的年假薪酬，但因暫時休業而需要停工，僱員應享有歇業期間的年假及年假薪酬。

六) 法定假日 (「勞工假」)

所有僱員，不論服務年資長短，均可享有 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，便可享有假日薪酬。

	法定假日（12 天） 「勞工假」 《香港法例》第 57 章《僱傭條例》	公眾假日（17 天） 「銀行假」 《香港法例》第 149 章《公眾假期條例》
1	元旦（1 月 1 日）	元旦（1 月 1 日）
2	農曆新年（年初一）	農曆新年（年初一）
3	農曆新年（年初二）	農曆新年（年初二）
4	農曆新年（年初三）	農曆新年（年初三）
5	清明節	清明節
-		△ 耶穌受難節
-		△ 耶穌受難節翌日
-		△ 復活節星期一
6	勞動節（5 月 1 日）	勞動節（5 月 1 日）
7	端午節	端午節
-		△ 佛誕
8	香港特別行政區成立紀念日 （7 月 1 日）	香港特別行政區成立紀念日 （7 月 1 日）
9	中秋節翌日	中秋節翌日
10	重陽節	重陽節
11	國慶節（10 月 1 日）	國慶節（10 月 1 日）
12	冬至或聖誕節（由僱主選擇）	冬至或聖誕節（由僱主選擇）
-		△ 聖誕節後第一個周日

△ 因公眾假日並非《僱傭條例》的法定假日，該五天假期是否需要上班及有薪與否，均取決於勞資雙方簽訂的僱傭合約條款而定！

法定假日工作

安排補假的期限	預先通知僱員補假的期限
法定假日前的 60 天內；或	最少 48 小時前通知
法定假日後的 60 天內	

如僱傭雙方同意，僱主可在法定假日或另定假日前或後 30 天內安排代替假日予僱員。

「疊假」、「買假」

法定假日適逢休息日，僱主應安排僱員於翌日放取法定假日，唯翌日須並非法定假日、另定假日、代替假日或休息日。

無論僱員法定假期有薪與否，僱主必須讓僱員放取假日或安排補假，僱主不得以工資代替法定假日，即所謂的「買假」。

七) 疾病津貼 (「病假錢」)

疾病津貼金額為每日平均工資的五分之四，僱主須不遲於正常發薪日支付。

受僱期 (按連續性合約)		首年	次年或之後
每服務滿一個月可累積的有薪病假日數 *		2 日	4 日
領取疾病津貼的資格	喪失疾病津貼的情況		
1) 病假不少於連續 4 天 ¹ ； 及	1) 病假少於連續 4 天； 或		
2) 出示醫生證明書； 及	2) 無適當的醫生證明書； 或		
3) 已累積足夠的有薪病假	3) 無足夠有薪病假供扣減； 或		
	4) 如僱主設有經衛生署署長認可的醫療計劃，僱員無合理解釋，拒絕接受醫療計劃下的公司醫生診治或不聽從該等醫生的指導。； 或		
	5) 病假適逢法定假日而僱員可享有該假日薪酬； 或		
	6) 因工受傷並按《僱員補償條例》獲得補償。		

* 有薪病假可在整個受僱期間持續累積，但在任何時間不得超過 120 天。

¹ 除懷孕僱員因產前檢查、產後治療或流產而缺勤，在這些情況下，如符合另兩項規定，每一天病假均可享有疾病津貼。「到診證明書」不適用於在 2020 年 12 月 11 日之前進行的產前檢查。

有薪病假類別

類別	可累積的病 假日總日數	放取累積有薪病假日的條件
第 1 類	36	✧ 香港註冊醫生／註冊中醫／註冊牙醫簽發的 醫生證明書 *
第 2 類	84	✧ 放取的病假日數超過第 1 類病假的尚餘日數 ✧ 如僱主提出要求，須出示由僱員在醫院門診部或留院時為他診治的註冊醫生、註冊中醫或註冊牙醫所簽發的 醫生證明書 *；以及須提交該證明書的簽發者所作過的診斷及治療的簡略紀錄

* 須指明僱員不適宜工作的日數，及導致該僱員不適宜工作的疾病或損傷性質。

職業保障

除因僱員犯嚴重過失而將其即時解僱外，僱主不可在僱員放取有薪病假期間解僱該僱員。否則可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 10 萬元，及需要向僱員支付解僱補償。

八) 生育保障 (「分娩假」/「產假」)

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；(2020 年 12 月 11 日生效)
- ✧ 若分娩日期較預產期遲，僱員可享有一段日數相等於預產期翌日起至實際分娩日為止的額外產假；
- ✧ 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。

產假薪酬領取資格

1. 在所訂定的產假開始前已按連續性合約受僱滿 40 星期；
2. 給予僱主懷孕及準備放取產假的通知，例如向僱主出示證實懷孕的醫生證明書；及
3. 如僱主有提出要求，已向僱主遞交醫生證明書說明其預產期。

僱員符合上述條件便可享有連續 14 星期有薪產假，金額為每日平均工資的五分之四 **，須在正常糧期支付。

** 新增 4 周產假的僱員薪酬由政府承擔，每名僱員補貼上限為八萬元。

放取產假

僱員獲僱主同意	僱員沒有提出要求／ 未得到僱主同意	僱員在未開始 放產假前已分娩
以預產期為分水嶺： 「前 2 後 12」或； 「前 3 後 11」或； 「前 4 後 10」或；	預產期前 4 星期 開始放產假	✧ 以分娩日為產假開始的日期 ✧ 分娩後 7 天內將分娩日期通知僱主，並說明放取 14 星期產假的打算

醫生證明書 / 到診證明書

證明	證明書 類別	由註冊 醫生簽發	由註冊 中醫簽發	由註冊 助產士簽發	由註冊 護士簽發
懷孕及其預產期	醫生 證明書	✓	✓	✓	✗
實際分娩日期		✓	✗	✓	✗
因懷孕或分娩而引致疾病 或不能工作，而可額外放 取不多於 4 星期的產假		✓	✓	✗	✗
接受產前檢查、產後治療 或因流產而缺勤		✓	✓	✗	✗
不適合擔任粗重、危險或 有害的工作		✓	✓	✗	✗
接受產前檢查而缺勤	到診 證明書	✓	✓	✓	✓

職業保障

- ✧ 僱員如出示醫生證明書，則僱主不得指派粗重、危險或有害的工作予僱員，或 14 天內將僱員調離該工作。
 - ✧ 如僱員因懷孕而被調離本身工作而令收入有所改變，產假薪酬或解僱賠償以調離前 12 個月每日／每月平均工資計算。
 - ✧ 除僱員犯嚴重過失或在不多於 12 星期的試用期內外，在證實懷孕之日起至產假結束而復工前，僱主不能解僱懷孕僱員。否則可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 10 萬元。
-

九) 法定侍產假

男性僱員如符合以下條件，便可就其配偶／伴侶每次分娩享有 5 天侍產假（在嬰兒的預計出生日期前 4 個星期至自確實出生日期當日起計的 10 個星期內的任何日子放取。可分開逐日放取或 5 天連放）：

- ① 為初生嬰兒的父親 * 或有嬰兒即將出生；
- ② 已按連續性合約受僱；及
- ③ 已按法例的規定通知僱主。

（* 嬰兒母親無需與父親有法定婚姻關係）

放取侍產假

僱員必須：

- ① 在嬰兒預計出生日期前最少 3 個月通知僱主（在此階段無須訂明放取侍產假的確實日期）；及
 - ② 在放取侍產假前通知僱主他放取侍產假的確實日期。
- ✧ 如僱員沒有給予僱主上述 3 個月的預先通知，則必須在放取侍產假前最少 5 天通知僱主他放取侍產假的確實日期。如僱主要求，僱員須給予僱主一份由僱員簽署的書面陳述。

侍產假薪酬的支付及時限

在緊接放取侍產假前，已按連續性合約受僱不少於 40 個星期，以及僱員在放取侍產假後 12 個月內或終止僱傭關係 6 個月內，向僱主提供所需文件，便可享有侍產假薪酬（每日平均工資五分之四），僱主須以下期間支付：

- ① 僱員在該侍產假日後或提供文件後的第一個發薪日；或
 - ② 如僱員已停止受僱，在停止受僱後或提供文件後的 7 天內。
-

十) 遣散費、長期服務金

僱員可根據以下情況，享有遣散費或長期服務金：

補償項目	遣散費	長期服務金
受僱期	根據連續性合約受僱不少於 24 個月	根據連續性合約受僱不少於 5 年
領取條件	✧ 僱員因裁員而遭解僱；或 ✧ 固定期限的僱傭合約屆滿後，因裁員的理由沒有續約；或 ✧ 僱員遭停工	✧ 遭解僱但非因裁員或犯嚴重過失遭解僱；或 ✧ 在職期間死亡（遺屬領取）；或 ✧ 固定期限的僱傭合約，在合約期滿後不獲續約；或 ✧ 因健康理由辭職（需由註冊醫生簽發證明書）；或 ✧ 年滿 65 歲或以上因年老辭職。

注意：僱員在同一時間，只可享有 遣散費 或 長期服務金。

除非僱主能提出相反證明，否則所有解僱都被視作因裁員而遭解僱論。

裁員的定義

- 僱主已經或準備停止營業而解僱僱員；
- 僱主停止或準備停止經營工作場所而解僱僱員；或
- 對僱員工作或其工作需求量縮減或預期會縮減而解僱僱員。

停工的定義（適用於兼職、日薪僱員）

- 在任何連續 4 個星期內，不獲僱主分配工作並不獲支付工資的日數超過正常工作日數總和的一半；或
 - 在任何連續 26 個星期內，不獲分配工作並不獲支付工資的日數超過正常工作日數總和的三分之一。
- △ 上述正常工作日數，須剔除閉廠、休息日、年假及法定假日等日數。

遣散費／長期服務金計算方法

月薪	(最後一個月工資 * $\times 2/3$)# $\times$ 可追溯的服務年資	
日薪／ 件薪	(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 *)#	$\times$ 可追溯的服務年資

未足 1 年的服務期按比例計算

* 僱員亦可選擇以最後 12 個月的平均工資計算

以 \$22,500 的三分之二即 \$15,000 為上限

註：假若僱員享有公積金或強積金，僱主供款的累算權益可用作對沖僱員應得遣散費或長期服務金。（本小冊子第 41、42 頁內容，將有詳解）

支付時限及最高款額

僱主需要在終止僱傭關係後 7 天內支付所有解僱補償，而遣散費則僱主必須在收到僱員的申索通知後 2 個月內支付。

如終止僱傭合約的有關日期在 2003 年 10 月 1 日或以後，遣散費／長期服務金最高款額為 39 萬。

十一) 僱傭保障

在以下的情況，僱員可視為被僱主不合理、不合法解僱，並可向僱主提出補償的申索：

情況	索償的資格	僱員補償
不合理解僱	① 僱員已按連續性合約受僱不少於 24 個月；以及 ② 僱主並非基於條例規定的正當理由解僱僱員	復職或再次聘用；或終止僱傭金
僱傭合約條款不合理或更改	① 僱員按連續性合約受僱 ② 僱主未經僱員同意而更改僱傭合約條款； ③ 僱傭合約並沒有明文規定僱主可以作出該項更改；以及 ④ 僱主並非基於條例規定的正當理由更改僱傭合約條款	
不合法解僱及不合理	① 僱主並非基於條例規定的正當理由解僱僱員；以及 ② 解僱是違法的	復職或再次聘用；或終止僱傭金及／或不超過 15 萬元的補償金

解僱或更改僱傭合約條款的正當理由

- 僱員的行為
- 工作所需的能力或資格
- 裁員或其他真正的業務運作需要
- 法例的規定（即如果僱員繼續在原來的職位工作，或繼續按原有的僱傭合約條款受僱，即屬違法的情況）
- 其他實質理由

終止僱傭合約的限制

- X 僱主在未與僱員達成工傷補償的協議之前，或在評估證明書仍未發出之前進行解僱；或
- X 僱主在收到僱員懷孕通知之後進行解僱；或
- X 僱主由於僱員行使參加職工會及職工會活動的權利而解僱；或
- X 僱主在僱員放取有薪病假期間進行解僱；或
- X 僱主由於僱員曾在有關執行勞工法例、工業意外或違反工作安全規例而進行的法律程序中提供證據或資料而進行解僱。

僱主如在上述情況下解僱僱員，即屬違法，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 10 萬元。

復職或再次聘用

勞資審裁處如認為作出復職或再次聘用的命令屬恰當及切實可行則無須先取得僱主的同意，便可作出該命令。如僱主最終沒有履行有關命令，須向僱員支付一筆額外款項，款額為有關僱員平均月薪的三倍，上限為 72,500 元。僱主故意及無合理辯解不支付該額外款項，屬刑事罪行。

終止僱傭金

勞資審裁處如果沒有作出復職或再次聘用的命令，就算僱員未達到享有法定權益的服務年資，亦可裁定僱主須支付僱員合理及適當的終止僱傭金，包括：

- ① 根據《僱傭條例》可享有但在被解僱時未獲支付的法定權益；
- ② 假若繼續受僱而根據《僱傭條例》可合理地預期有權享有的權益；及
- ③ 根據僱傭合約可享有的任何其他款項。

十二) 僱主不支付勞資審裁處或小額薪酬索償仲裁處判決的款項的刑事責任

若勞資審裁處／小額薪酬索償仲裁處的判令規定僱主須就條例下訂明的「指明權利」△ 作出付款，而僱主故意及無合理辯解沒有在判令須支付的日期 14 天內支付該筆款項，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 35 萬元及監禁 3 年。

△「指明權利」涵蓋範圍：包括根據《僱傭條例》下附有刑事制裁元素的工資及法定權利以及《僱傭條例》「僱傭保障」部份下因不合理及不合法解僱而判給的終止僱傭金及補償金等。

十三) 防止歧視職工會

僱員參加職工會的權利

- ① 加入職工會，成為會員或職員
- ② 在適當時候（工餘時間／僱主同意的辦公時間內）參加職工會之活動
- ③ 聯同其他人組織職工會或辦理職工會註冊事宜

僱主須遵守的法例規定

僱主不得：

- ① 阻止或阻嚇僱員行使上述權利；
- ② 因僱員行使上述權利而解僱、懲罰或歧視該僱員；
- ③ 在僱用條件中，規定僱員不可行使上述權利。

僱主違反上述規定，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 10 萬元

《僱員補償條例》（香港法例第282章）

《僱員補償條例》第 10 條規定，在僱員暫時喪失工作能力期間，僱主須向僱員支付「工傷病假錢」，款額應為僱員遭遇意外時每月收入與暫時喪失工作能力期間每月收入差額的五分之四。

另外，僱主須支付醫療費，不論門診或住院，每天最高額為 300 元；或同一天接受住院及門診治療，每天最高額為 370 元。

「工傷病假」

經註冊醫生、註冊中醫、註冊牙醫或僱員補償評估委員會證明僱員必須缺勤的期間，一旦工傷病假超過 24 個月及或法院批准延長工傷 12 個月後，僱主將無責任繼續支付工傷病假錢。

（工傷是不受試用期或有薪病假限制，即使一天病假亦可享有「工傷病假錢」。）

處理工傷程序簡介

- ① 意外後僱員應即時向僱主呈報工傷（僱主須於事發後 14 天內向勞工處呈報；如僱主拒報則僱員可自行呈報）
- ② 接受註冊醫生治療、依時覆診（工傷病假期間切勿進行任何影響傷勢的活動）
- ③ 妥善保存醫療證明書及病假紙副本，儘快向僱主呈交正本。
- ④ 判傷（由勞工處評估委員會醫生判斷僱員永久或部份喪失工作能力的百分比）。
- ⑤ 若滿意判傷結果則收取補償，完結工傷個案；如反對判傷結果，14 天內書面向勞工處申請覆判。
- ⑥ 僱員受傷如因僱主或第三者的疏忽或過失而導致，有權根據普通法申索損害賠償。

其他處理工傷的注意須知

- ✧ 不要隨意簽署或接受保險公司 / 公證行的文件及調查；
- ✧ 確認僱主在協議書上呈報準確的工資，以免影響賠償計算；
- ✧ 不要隨意答應僱主向勞工處提供假口供；
- ✧ 僱員補償申請必須於意外發生後 24 個月內向法院提出。

除《僱員補償條例》以外，香港亦有另外兩條法例與工傷補償有關：

- ① 《職業性失聰（補償）條例》（香港法例第 469 章）及
- ② 《肺塵埃沉着病（補償）條例》（香港法例第 360 章）

職業性失聰補償管理局
查詢電話：2723 1288



肺塵埃沉着病補償基金委員會
查詢電話：2541 0032



勞資審裁處（香港法例第 25 章）

- 勞資審裁處（下稱「審裁處」）主要處理下列申索：
- 欠薪
- 僱主或僱員終止合約時沒有給予規定通知而應支付的代通知金
- 法定假期薪酬、年假薪酬或休息日薪酬
- 遣散費、長期服務金或終止僱傭金
- 年終酬金、雙糧或年終花紅
- 佣金
- 建築及建造業僱員向總承判商及前判次承判商追討不超過兩個月的工資

申索須知

- ✧ 勞資審裁處只處理最少要有一名申索人，其申索額超過港幣 8,000 元，或申索人超過 10 名。不符合上述兩項條件的申請，會由小額薪酬索償仲裁處處理。
- ✧ 司法常務主任於接到申索書後，會決定聆訊日期（在一個月內）。調查主任會就有關申索進行調查，如果雙方在聆訊前達成協議，則撤銷案件。

如對於申索法定權益的法律流程想多作了解，工友可以掃描以下 QR-Code 查閱。

資料來源：司法機構



審裁處在聆訊前，必須要有下列狀況，

- （1）當事人之一或多方拒絕接受調解；
- （2）雖試行調解但已失敗；
- （3）調解似無法達成協議；
- （4）調解可能損及當事人任何一方的利益。

聆訊時，勞資任何一方都不可由律師代表，但職工會或僱主協會有權代表其會員向法官申請代表出庭聆訊。聆訊完畢後，審裁處法官會作口頭判決，或稍後頒佈，敗方可能要付堂費。

注意：若不服判決，可在裁斷日起計七天內提出覆核判決。

小額薪酬索償仲裁處(香港法例第453章)

小額薪酬索償仲裁處旨在提供一項快捷、簡單和廉價的仲裁服務，以配合勞資審裁處的工作，使審裁處能縮短仲裁較複雜的僱傭申索個案或較大數額的申索個案的時間。隸屬於勞工處的小額薪酬索償仲裁處有權仲裁申索人不超過 10 名，而每名申索人申索款額不超過 8,000 元的所有僱傭申索個案。

破產欠薪保障基金(香港法例第308章)

若僱主破產或因遣散而無力支付僱員應得的薪金、代通知金及遣散費，僱員可透過勞工處向基金申請墊支。根據《破產欠薪保障條例》，基金可以墊支的款項包括：

- ① 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
- ② 一個月代通知金或 22,500 元（不超過相等於一個月的薪金）
- ③ 遣散費（上限首 50,000 元，另加餘額的 50%）
- ④ 未放年假或按比例年假，及離職前 4 個月內未放法定假日薪酬（上限 10,500 元）

申請手續

勞工處勞資關係科收到投訴後，會與法律援助署聯絡，以幫助僱員對僱主進行清盤或破產的法律程序。有關法律援助申請人的資產限額規定，詳見右邊 QR-Code



《颱風及暴雨警告下的工作守則》

現行法例並無硬性規定僱主在颱風襲港或在暴雨警告訊號下，應如何安排員工的工作。不過，勞工處《颱風及暴雨警告下的工作守則》是給予勞資雙方參考的指引，以儘早訂明在颱風或暴雨下的工作安排或應變措施。各位可參閱以下 QR-Code



【強積金簡介】（香港法例第 485 章）

第 1 章 強積金制度

1.1 人口老化及退休保障

由於出生率持續偏低，加上市民的預期壽命越來越長，香港現正面對人口急劇老化的挑戰。隨着整體人口不斷老化，未來的就業人口須為更多退休人士承擔生活開支。

1.2 強積金制度的推行

世界銀行在 1994 年發表《扭轉老年危機：保障老人及促進增長的政策》報告書，提出退休保障的三大支柱框架。三大支柱是：

1. 由政府管理，用稅收資助的社會安全網；
2. 由私人託管的強制性供款計劃；以及
3. 個人自願性儲蓄和保險。

本港的強積金制度旨在提供該退休保障框架的第二條支柱，即由私營機構管理及營運的強制性供款計劃。

本港於 1995 年制定《強制性公積金計劃條例》（簡稱《強積金條例》），有關附屬法例亦於 1998 年、1999 年和 2000 年通過。強積金制度在 2000 年 12 月開始推行。

在 2005 年，世界銀行因應運作經驗，把三大支柱框架擴展為五大支柱框架。五大支柱是：

零支柱：無須供款、由政府資助及管理的制度，提供最低水平的退休保障；

第一支柱：由政府管理的強制性供款制度；

第二支柱：由私營機構管理及具備足額資金的強制性供款制度；

第三支柱：自願性儲蓄（例如個人儲蓄及保險）；

第四支柱：非正規支援（例如家庭支援）、其他正規社會保障（例如醫療及房屋）；及其他個人資產（例如自置物業）。

在五大支柱框架下，強積金制度繼續貫徹作為本港退休保障第二支柱的功能。

1.3 享有退休計劃保障的就業人口

在實施強積金制度前，本港只有約三分之一的工作人口享有退休保障。自強積金制度推行後，現時超過 85% 的就業人口獲退休計劃保障，其中逾七成半參加了強積金計劃（截至 2020 年 6 月）。同時，市民大眾對退休保障的意識亦逐漸提升，強積金制度亦隨時代步伐不斷發展和改進。

第 2 章 僱員權益

2.1 強積金計劃種類

強積金制度下主要有兩類計劃供僱主選擇，分別為供任何行業的僱主參加的「集成信託計劃」及特別為建造業和飲食業而設的「行業計劃」。

2.2 你需要參加強積金嗎？

強積金是以僱傭為基礎的退休保障制度。除獲豁免人士外，凡年滿 18 歲至未滿 65 歲的一般僱員、臨時僱員以及自僱人士，均須參加強積金計劃。

計劃成員	定義
一般僱員	一般僱員是指從事任何行業而連續受僱滿 60 日或以上的全職或兼職僱員。
臨時僱員	「臨時僱員」是指從事建造業或飲食業，並由僱主按日僱用，或僱用期少於 60 日的僱員。
自僱人士	自僱人士並非受聘於任何人士或公司，而是以非僱員身分提供服務或貨品來賺取入息，不論是獨資經營者或生意合夥人，均屬於自僱人士。

2.3 參加計劃

法例規定，僱主必須在一般僱員受僱首 60 日內，安排他參加僱主所選定的強積金計劃。僱員應填妥由僱主提供的強積金登記表格，並於表格上選擇基金或投資組合，然後經僱主交予相關的受託人處理。

2.4 計算供款

a. 供款額

僱員和僱主均須定時作強積金供款。強制性供款額是根據僱員的有關入息而定，計算方法如下：

每月有關入息	強制性供款額	
	僱主供款	僱員供款
低於 7,100 元 *	有關入息 x 5%	無須供款
7,100 元至 30,000 元	有關入息 x 5%	有關入息 x 5%
超過 30,000 元 #	1,500 元	1,500 元

* 現時的最低有關入息水平為 7,100 元

現時的最高有關入息水平為 30,000 元

僱員和僱主亦可考慮額外作自願性供款。

b. 有關入息

有關入息是指僱主以金錢形式支付予僱員的任何工資、薪金、假期津貼、費用、佣金、花紅、獎金、合約酬金、賞錢或津貼，但不包括《僱傭條例》下的遣散費或長期服務金。

以下的例子是僱員朱小姐在 11 月及 12 月份的收入，經計算後，僱主和僱員的供款額如下：

糧期	每月有關入息	僱主供款	僱員供款
11 月	6,000 元（月薪）	300 元	無須供款
12 月	8,500 元 （月薪 6,000 元 + 年終花紅 2,500 元）	425 元	425 元

2.5 供款日

供款日是指僱主應就每個糧期作出強制性供款的期限。僱主須在每個糧期終結後從一般僱員的入息中扣除僱員部分的供款（如僱員的有關入息不低於最低有關入息水平 7,100 元），並在下一個月的第 10 日或之前，將僱員及僱主雙方的供款總額一併交給受託人。如供款日是星期六、公眾假日、烈風警告日或黑色暴雨警告日，供款日將順延至下一個工作日。

2.6 新入職僱員的供款安排

a. 免供款期

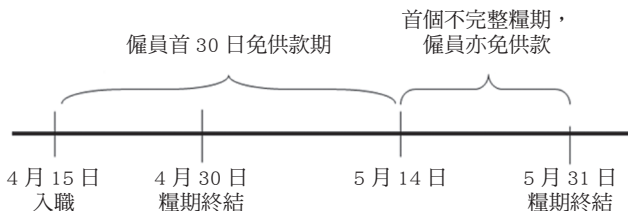
只有僱員可以享有免供款期。僱員的免供款期是指受僱首 30 日及其後的首個不完整糧期（即受僱第 30 日所在的糧期）。在僱員免供款期內，僱員無須供款，即僱主無須從僱員的有關入息中扣除僱員供款。

僱主並不享有免供款期。僱主的供款必須由僱員受僱的第一日起開始計算（包括僱員免供款期期間），僱員的供款額則由僱員免供款期完結後第一日起計算。

b. 第一次供款

如果新僱員為按月支薪，第一次供款必須在僱員受僱滿 60 日所在的月份完結後，下一月份的供款日（即 10 號）或之前支付。

參看這個例子：



- 假設僱員在 4 月 15 日加入新公司上班，而糧期是每月首天至每月最後一天。
- 4 月 15 日至 5 月 14 日是僱員首 30 天的免供款期。由於 5 月 14 日至 5 月 31 日是第一個不完整的糧期，因此僱員亦不需要供款。
- 僱員由 6 月 1 日開始的糧期才須供款，而僱主部分的供款則須由僱員受僱的第一日起開始計算。
- 首次供款須於 7 月 10 日或之前繳交。

2.7 供款紀錄

每月供款後的 7 個工作日內，僱主須向一般僱員發出一份供款紀錄，如糧單內已列明有關資料，糧單便可視作供款紀錄。

2.8 強積金的歸屬及保存

為僱員作出的強制性供款一經支付予強積金受託人，即全數及立刻歸屬於該僱員。以強制性供款進行投資所產生的投資回報，亦會全數及即時歸屬於該僱員。累積供款及投資回報統稱為「累算權益」。

2.9 提取強積金

一般而言，當僱員年滿 65 歲，便可提取強積金。但僱員亦可在下列特殊情況下，申請提早取回強積金：

- 年滿 60 歲並聲明日後不會再受僱或自僱；
- 已經或將會永久離開香港；
- 完全喪失目前工作的能力；
- 罹患末期疾病（患者的剩餘預期壽命縮短至 12 個月或以下）；
- 強積金帳戶結存不多於 5,000 元，而你提出申索的日期距離你最後一個供款日已超過最少 12 個月，亦沒有在其他強積金計劃內保存強積金，並聲明日後不會再受僱或自僱；或
- 身故（由遺產代理人代為申索）。

由 2016 年 2 月 1 日起，當你年滿 65 歲或年滿 60 歲並以提早退休為理由提取強積金，你可選擇以下其中一個方法處理你的強積金：

(1) 分期提取	(2) 一筆過提取	(3) 全數保留
分多次提取 帳戶內的強積金	一次過提取 帳戶內全部強積金	把強積金全部保留在 帳戶內，繼續投資， 之後才作出提取

受託人須免費處理計劃成員每年首四期提取權益的申請。如你想分期提取強積金，應於提出申請前向你的受託人了解有關安排的詳情。

假如你選擇分期提取強積金，或把強積金全數保留在帳戶內，未被提取的強積金會繼續投資於你所選擇的基金，資產值亦將隨著市場波動而變化，你須留意相關的投資風險。此外，受託人亦會如常按你帳戶內的強積金資產總值收取管理費等相關費用。

2.10 強積金與長期服務金／遣散費的抵銷安排

根據《僱傭條例》，如果僱員符合特定條件，可獲發長期服務金／遣散費。在強積金制度下，僱主有權以僱員強積金帳戶內，僱主部分的供款及投資回報（下文統稱「僱主供款」），抵銷僱員應獲發的長期服務金／遣散費。不過，僱員部分的供款及投資回報不能作抵銷之用。

抵銷安排會因應僱員強積金帳戶內僱主供款的多寡而有所不同，一般有兩種情況。

假設：僱員應獲發的長期服務金／遣散費是 30,000 元。

情況 1 當僱員應獲發的長期服務金／遣散費少於僱主供款（即僱主供款足以全數抵銷整筆長期服務金／遣散費）。

強積金帳戶內 僱主供款	長期服務金／ 遣散費	強積金帳戶內 僱主供款結餘
\$80,000（抵銷前）	— \$30,000	= \$50,000（抵銷後）

僱員的強積金帳戶內有 80,000 元僱主供款，當中 30,000 元可用作抵銷僱員應獲發的長期服務金／遣散費。抵銷後，僱主供款剩餘 50,000 元，將繼續留在僱員的強積金帳戶內滾存。

情況 2 當僱員應獲發的長期服務金／遣散費多於僱主供款（即僱主供款不足以全數抵銷整筆長期服務金／遣散費），按照法例要求，僱主必須向僱員支付差額。

強積金帳戶內 僱主供款	僱主另行 支付	長期服務金／ 遣散費
\$10,000	+ \$20,000	= \$30,000

由於僱員的強積金帳戶內只有 10,000 元僱主供款，即使全數用作抵銷僱員應獲發的長期服務金／遣散費，仍然不足，僱主還須另行支付 20,000 元差額（30,000 元 - 10,000 元），令僱員合共獲發 30,000 元的長期服務金／遣散費。

第 3 章 行業計劃

3.1 專為建造業及飲食業而設

臨時僱員

「臨時僱員」是指從事建造業或飲食業，並由僱主按日僱用或僱用期少於 60 日的僱員。不論受僱時間多短，僱主都須為臨時僱員作出強積金供款。

由於臨時僱員於業內轉換僱主頻密，故強積金制度下特設「行業計劃」，供建造業及飲食業的僱主選擇參加。

現時，共有兩個強積金受託人提供行業計劃，分別為**銀聯信託有限公司**及**東亞銀行（信託）有限公司**。

3.2 行業計劃特點

轉職時不用轉換計劃

臨時僱員如在該兩個行業內轉職，只要他的前僱主和新僱主都參加同一個行業計劃，僱員在轉職時便不用轉換計劃，簡單方便。

僱員可自行預先開立帳戶

臨時僱員可同時在上述兩個提供強積金行業計劃的受託人預先開立臨時僱員帳戶，受託人會各自向該僱員發出「散工卡」。日後轉換僱主時，如新僱主亦選用同一行業計劃的話，僱員只要向該僱主出示「散工卡」或提供戶口編號／僱員編號，僱主便可以安排供款，省卻到時才登記參加計劃的手續。

減省僱主行政工作

參行业業計劃的僱主，如選擇於僱員發薪日的下一個工作日¹作出供款，便無須為臨時僱員提供供款紀錄及保存供款紀錄的詳情，例如有關入息²、供款額、供款日期等。

提提你

臨時僱員經常轉換僱主，或同時從事多份工作，有可能出現僱主為他們開立了強積金行業計劃帳戶，而僱員並沒有留意。如有疑问，僱員應盡快聯絡兩個行業計劃受託人查詢或辦理相關手續，以瞭解 / 處理自己的強積金帳戶。

- ¹ 不包括星期六、公眾假日、烈風警告日及黑色暴雨警告的日子。
- ² 有關入息是指僱主以金錢形式支付予僱員的任何工資、薪金、假期津貼、費用、佣金、花紅、獎金、合約酬金、賞錢或津貼，但不包括《僱傭條例》下的遣散費或長期服務金。

3.3 臨時僱員供款計算方法

就強積金強制性供款而言，《強制性公積金計劃條例》訂明適用於行業計劃下臨時僱員的每日最低及最高有關入息水平。臨時僱員的每日有關入息如低於每日最低有關入息水平（即 280 元），僱員便無須供款，但僱主仍須準時為僱員作出僱主部分的供款；臨時僱員的每日有關入息如超過每日最高有關入息水平（即 1,000 元），則僱員及其僱主只須按最高供款額供款。

建造業和飲食業的臨時僱員，一般都是以日薪計算工資，例如每天薪金 1,000 元，工作三天的總薪金便為 3,000 元（1,000 元 x 3 天）。

此外，臨時僱員的糧期亦有長短，例如按日僱用的僱員一般都是每日工作完畢便即日支薪，因此糧期便是一天；但亦有每星期支薪一次或每月分上、下旬支薪兩次等糧期安排。

臨時僱員不論糧期長短，僱主及僱員只須參考以下供款標準，按僱員每日有關入息作出定額供款。供款額亦以 5 元的倍數計算，簡單易記。

每日有關入息	強制性供款額	
	僱主供款	僱員供款
低於 280 元	10 元	無須供款
280 元至低於 350 元	15 元	15 元
350 元至低於 450 元	20 元	20 元
450 元至低於 550 元	25 元	25 元
550 元至低於 650 元	30 元	30 元
650 元至低於 750 元	35 元	35 元
750 元至低於 850 元	40 元	40 元
850 元至低於 950 元	45 元	45 元
950 元或以上 ³	50 元	50 元

³ 這入息組別包含每日最高有關入息水平（即 1,000 元）及最高供款額（即 50 元）。如臨時僱員的每日有關入息超過 1,000 元，則僱員及其僱主就每個工作日的供款仍為 50 元。

供款標準以臨時僱員一般以日薪計算工資為基礎而制定，供款標準內的入息及供款額按日計算。如臨時僱員並非以日薪計算工資，例如以定額周薪或月薪計算工資，則須先確定僱員在糧期內平均每日有關入息，再配合使用供款標準以計算供款額，有關計算方法請參閱積金局單張「強積金行業計劃」。

解說例子：

陳先生為一名屬行業計劃成員的建造業臨時僱員，正在為一位地盤判頭僱主工作，日薪 1,200 元，半天工作薪金 600 元，糧期為一星期，即每星期支薪一次。

在某星期，他和僱主須作出的強積金供款如下：

工作日	有關入息	於供款標準中所屬入息組別	僱主供款	僱員供款
星期一	1,200 元	950 元或以上	50 元	50 元
星期二	1,200 元	950 元或以上	50 元	50 元
星期三	(沒有工作)	-	無須供款	無須供款
星期四	1,200 元	950 元或以上	50 元	50 元
星期五	1,200 元	950 元或以上	50 元	50 元
星期六	600 元 (半天工作)	550 元至低於 650 元	30 元	30 元
星期日	(沒有工作)	-	無須供款	無須供款
應付供款總額：			230 元	230 元

僱主只須按照陳先生在該星期內每個工作日所賺取的薪金查核供款標準，把每個工作日應付的供款額加起來，便可得出該糧期的應付供款總額。

3.4 一般僱員計算供款方法

建造業及飲食業內亦有受僱 60 日或以上的一般僱員（一般稱為「長工」）。如僱主選擇安排一般僱員參加行業計劃，其計算供款的安排與參加集成信託計劃的計劃成員相同。

開立行業計劃帳戶

積金局建議臨時僱員預先於兩間行業計劃受託人開立臨時僱員帳戶。兩間受託人會分別向臨時僱員發出一張強積金行業計劃成員證（俗稱「散工卡」）。持有「散工卡」的好處是，若臨時僱員的新僱主亦參加同一個行業計劃，他便無須於工作地點填寫強積金登記表格，只需向僱主出示其「散工卡」或提供卡上的強積金帳戶號碼／臨時僱員編號，僱主便可為其供款。而且，不同僱主都可以將供款存入臨時僱員的帳戶。因此，臨時僱員應該隨身攜帶行業計劃「散工卡」，方便隨時使用。

第 4 章 怎樣管理你的強積金

4.1 整合帳戶

轉工或離職時，你可以採用以下其中一種方法處理在舊公司所累積的強積金：

- 把強積金轉移至新僱主為你開立的「供款帳戶」；或
- 如你在其他強積金計劃下已持有「個人帳戶」，把強積金轉移至該帳戶。

帳戶種類	定義
「供款帳戶」	用以滾存你在 現職 期間作出的強積金供款，每個糧期的新供款會存入此帳戶。
「個人帳戶」	用以滾存計劃成員 過去工作 累積的強積金供款，及／或因行使僱員自選安排的轉移權，從現職供款帳戶轉入的強積金（僱員部分）。每個糧期的新供款不會存入此帳戶。

如你本身並未持有任何個人帳戶或滿意舊公司所選用的強積金計劃，你亦可以考慮把強積金保留在舊公司的計劃中，以個人帳戶形式繼續投資。

假如你每次轉工都沒有處理上一份工作的強積金，你名下的個人帳戶數目便會越來越多。同時持有多個帳戶會為你的強積金管理帶來不便，過度分散的資產亦會阻礙你訂立全面的投資策略。所以，轉工時，你應主動處理你的強積金！

整合強積金個人帳戶只需三個步驟：

步驟 1：選定受託人及計劃

在選擇受託人及計劃時，你應先考慮四大因素：產品（計劃及基金）、服務、基金收費及個人因素。詳情請參考本章以下的 4.3 - 4.5 段落。

各強積金受託人及計劃的服務和收費可能有所不同，你可以參考：

- 積金局網站上的**受託人服務比較平台**，比較市場上各受託人的服務；
- 積金局網站上的**強積金基金平台**，是一站式資訊平台，讓用戶可以從多角度瞭解強積金基金的特性，審視已投資的強積金基金是否切合自己的退休需要；
- 積金局網站上的**強積金計劃文件資料庫**，提供各強積金計劃的銷售文件、基金便覽及周年綜合報告等。

步驟 2：填妥表格交予選定的受託人

假如你持有多個強積金「個人帳戶」，是否須要為每一個帳戶填寫一份整合表格呢？答案是「不須要」！

你只須填妥一份專為整合帳戶而設的「計劃成員整合個人帳戶申請表」（第 MPF(S)-P(C) 號表格），並把它交給你所選定的受託人，便能一次過把多個「個人帳戶」整合為一！填寫表格前，請參考積金局出版的《如何整合強積金個人帳戶》單張。

你可以循以下途徑索取申請表：

- 向受託人索取；或
- 於積金局網頁（www.mpfa.org.hk）「表格」一欄下載。

步驟 3：整合完成後核對有關文件

完成整合帳戶的程序後，你會收到由原計劃的受託人發出的「轉移結算書」和新計劃的受託人發出的「轉移確認書」。請立即小心核對，確保資料無誤。如有任何疑問，應立即向有關受託人查詢，以保障你的權益。

4.2 僱員自選安排

「僱員自選安排」（又稱「強積金半自由行」）讓你有更大自主權，可以每年一次，選擇將現職工作的供款帳戶內的僱員強制性供款及投資回報，全數一筆過轉移至自選的受託人及計劃。如果曾經將以往受僱或自僱時所累積的強制性供款及投資回報轉移至供款帳戶內，該部分的強積金亦可以隨時全數一筆過轉移至自選的受託人及計劃。

4.3 如何揀選適合你的強積金計劃

在悠長的強積金投資旅程中，你需要作出許多不同的抉擇。以下是六個主要決策點：

決策點
1. 如何挑選基金
2. 如何挑選強積金計劃？
3. 應該為強積金額外作自願性供款嗎？
4. 轉職時，怎樣處理強積金累算權益？
5. 應該何時，及怎樣調整強積金投資組合？
6. 退休時，如何處理強積金累算權益？

在你決定把帳戶整合到哪個受託人及計劃前，可先從強積金產品（計劃及基金），受託人的服務及基金收費，作為考慮的重點方向：

a. 產品（計劃及基金）

- 受託人提供的基金種類、特色、風險及過往表現，是否切合你的個人需要；
- 基金往績並不反映未來表現，過往表現僅供參考；
- 必須衡量個人可承受風險的程度及財政狀況；
- 基金回報與風險的關係；
- 在選擇基金時，如就某一項基金是否適合（包括是否符合個人的投資目標）而有任何疑問，應徵詢財務及／或專業人士的意見，並因應個人狀況而選擇最適合自己的基金。

b. 服務

- 受託人能否提供合適、方便、靈活的服務，例如轉換基金所需的時間、每年提供基金便覽及周年權益報表的次數、網上資料是否充裕。

c. 基金收費

- 強積金計劃下的基金，是由專業人士負責管理，所以會收取費用。不同的強積金計劃有不同的收費政策，一般會收取基金管理費，但成員要留意是否還有其他收費，例如參加費、年費、從成員帳戶扣除的交易費等。
- 收費無疑對基金的淨回報有所影響，但它只是你挑選強積金計劃時的其中一個考慮因素。再者，進行任何比較時，必須以同一類別的基金去比較，勿將不同類型的基金混為一談，正如我們不可能以橙去跟蘋果作比較。

4.4 應該何時，及怎樣調整強積金投資組合？

a. 定期檢討強積金投資組合

強積金投資動輒幾十年，期間你可能會轉工、置業，以及由未婚至結婚、生兒育女，直到退休，經歷多個不同的人生階段。你必須定期檢討你的強積金投資，以確保它能配合你的投資目標、心目中的資產分配，以及你的承受風險能力。假如發現未能配合，你便要調整一下投資組合。

b. 應該多久檢討一次強積金投資組合？

如果你踏入不同的人生階段，例如置業、結婚或生兒育女等，你應該考慮檢討你現時的基金選擇，因為個人情況的轉變，可能會影響你的承受風險能力。在一般情況下，理想的做法是每半年或一年檢討一次。如有需要，你可以考慮調整一下自己的強積金投資組合。舉例說，當你接近退休年齡，或可考慮轉為較保守的投資組合。

4.5 轉換基金的注意事項

- a. 切勿因短期價格波動而貿然轉換基金，亦不應嘗試捕捉市場走勢。
 - b. 了解個別計劃容許免費轉換基金的次數。
 - c. 了解個別基金的條款，尤其是保證基金的條款，以免因轉移累算權益而導致未能符合某些保證條款，令你得不到有關的保證回報。
 - d. 你亦要留意潛在的間斷市場風險。
- * 如欲了解更多有關退休策劃及投資的資訊，請參閱積金局《退休投資五重奏》小冊子。

第 5 章 預設投資策略

預設投資策略（簡稱「預設投資」）是強積金制度的一項重要改革，旨在為計劃成員提供多一個強積金投資選擇。「預設投資」劃一各強積金計劃的預設安排，並回應強積金基金收費高、選擇難的問題。

「預設投資」的設計

法例規定，所有強積金計劃都必須各自提供「預設投資」。跟其他強積金基金一樣，「預設投資」是由受託人委任的基金經理負責管理。

「預設投資」：

是 1 個現成的投資方案

「預設投資」主要為沒有選擇強積金基金的計劃成員而設計，透過一個現成的投資方案，協助計劃成員管理橫跨數十年的退休儲蓄。「預設投資」會自動按預先制定的比例投資於不同資產類別，計劃成員無須費神自行作出調整。其他計劃成員也可主動選用「預設投資」。

由 2 個混合資產基金組成

「預設投資」由核心累積基金（CAF）及 65 歲後基金（A65F）組成。

- CAF：約 60% 投資於風險較高的資產（主要為環球股票），其餘為風險較低的資產（主要為環球債券）。
- A65F：約 20% 投資於風險較高的資產（主要為環球股票），其餘為風險較低的資產（主要為環球債券）。

具備 3 個特點

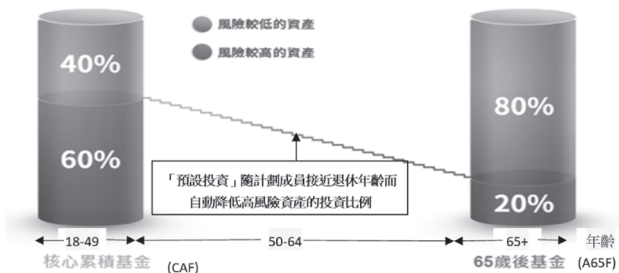
1. 隨成員接近退休年齡自動降低投資風險

-50 歲前：計劃成員帳戶內所有的強積金均投資於 CAF。

-50 歲至 64 歲：由計劃成員 50 歲開始，受託人會每年自動為計劃成員減持其帳戶內的 CAF，並相應增持 A65F。計劃成員持有的 CAF 佔其整個投資組合的比例，將每年自動減少約 6.7%。換言之，較高風險資產的投資會隨計劃成員的年齡增長而逐步降低。而最後一次每年降低風險的安排會在計劃成員滿 64 歲時進行。

-64 歲後：計劃成員帳戶內所有的強積金均投資於 A65F。

- 自動降低風險的策略，有助減低計劃成員在接近退休時，因市場的大幅波動對其強積金投資造成的影響。



2. 收費設上限 (0.95%)

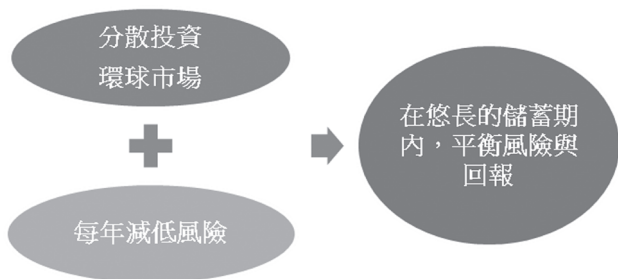
- 管理費用：不可高於基金每年淨資產值的 0.75%（以日額計算）。
- 經常性實付開支：不可高於基金每年淨資產值的 0.2%。
- 當基金收費下降而其他因素維持不變，基金的淨投資回報便會有改善空間。

3. 投資環球市場以分散風險

- CAF 及 A65F 是混合資產基金，均會投資於全球不同市場及不同的資產類別（例如股票、債券、貨幣市場工具等）。
- 分散配置資產於全球不同市場及不同資產類別，有助分散投資風險。

「預設投資」的風險與回報

「預設投資」分散配置資產的方式及每年降低風險的策略，有助減低計劃成員在接近退休時，因市場的大幅波動對其強積金投資造成的影響。



一如其他投資，按「預設投資」進行投資亦涉及投資風險，回報並無保證。

此外，不同強積金計劃下的「預設投資」的基金資產分配方式、投資項目和地域可能有差別，因此即使具備類似的投資目標，投資回報仍然會有差異。

不過，「預設投資」分散配置資產的方式及自動降低投資風險的策略，在長遠的強積金供款期來說，有助減低投資風險。

計劃成員應細閱有關計劃的強積金計劃說明書，以了解個別計劃的「預設投資」所涉及的投資風險及潛在回報。

若計劃成員因種種原因（例如不懂得或沒有興趣）而沒有為其強積金向受託人給予投資指示，其強積金將會自動按「預設投資」進行投資。計劃成員亦可主動將其強積金按「預設投資」進行投資，或投資於「預設投資」旗下的兩個基金。

主動選用「預設投資」

計劃成員可分別為其名下每個帳戶選擇不同的強積金投資組合。計劃成員如認為「預設投資」或「預設投資」下的基金適合自己，可選擇：

1. 全數強積金按「預設投資」進行投資；或

2. 全數強積金投資於一個或多個強積金基金（包括 CAF、A65F 及其他基金）；或
3. 同時選擇「預設投資」及其他強積金基金（須視乎個別強積金計劃的管限規則有沒有提供這個選項，詳情請向所屬受託人查詢）。

請留意：若獨立投資於 CAF 及 A65F，而非按「預設投資」進行投資，你仍可受惠於收費上限以及分散投資於環球市場，不過，「預設投資」每年自動降低風險的安排將不適用。

計劃成員作出選擇時，宜考慮其個人需要及可承受風險能力。

曾經離職但沒有處理強積金的計劃成員須留意

如果計劃成員離職後沒有指示受託人如何處理他們上一份工的強積金，而他們在同一強積金計劃下又沒有強積金個人帳戶，受託人會按法例自動為計劃成員開立個人帳戶，因此，計劃成員一般沒有就這些自動開立的個人帳戶給予投資指示。

這些個人帳戶內的強積金會有以下安排：

1. **已累積**的強積金
上一份工的強積金轉移至該個人帳戶後，會繼續投資於原來的基金，並不會按「預設投資」進行投資。
 2. **新存入**的強積金
新存入該個人帳戶的強積金 * 須按「預設投資」進行投資。計劃成員應先向受託人查詢自己曾否就該個人帳戶給予投資指示。如不欲按「預設投資」進行投資，請在存入強積金時，一併向受託人給予投資指示。有關手續，請向所屬受託人查詢。
- * 不包括法例訂明的特定情況，例如從同一計劃的另一個帳戶轉入的強積金。

第 6 章 可扣稅自願性供款

為鼓勵市民及早養成儲蓄習慣，為退休開支作出準備，政府通過法例，由 2019 年 4 月 1 日起，作出強積金可扣稅自願性供款 (TVC) 的計劃成員可獲稅務優惠。

甚麼是 TVC ?

誰可作出 TVC	- 強積金計劃的供款帳戶或個人帳戶持有人；或 - 獲強積金豁免的職業退休計劃的成員
如何作出 TVC	可在任何一個提供 TVC 帳戶的強積金計劃開立 TVC 帳戶，並直接作出供款
如何享用扣稅優惠	- 存入 TVC 帳戶的供款可享稅務扣減優惠 - 扣稅額上限為每年 60,000 元 * - 稅務扣減措施於 2019/20 課稅年度開始生效
提取安排	TVC 必須保存至 65 歲（除符合法例訂明的特定情況外）才可提取
轉移安排	可隨時將全數帳戶結餘轉移到同一成員其他強積金計劃的 TVC 帳戶

* 此上限為 TVC 和合資格延期年金保費的合計上限。個人可節省稅款需視乎其收入、所享有的扣減額及免稅額、以及合資格延期年金保費或可扣稅自願性供款金額等多個因素而定。

TVC 三大優點

1. 方便
 - 合資格人士可自由選擇設有 TVC 的強積金計劃，直接向受託人開立 TVC 帳戶及作出供款。
 - 強積金受託人每年會提供供款概要，方便填寫報稅表。
2. 靈活
 - 可不定期、不同金額靈活供款。
3. 簡單
 - TVC 帳戶持有人可隨時將全數帳戶結餘轉移至其他強積金計劃的 TVC 帳戶。

第 7 章 個人帳戶電子查詢

不少打工仔曾經轉換工作，離職後又沒有處理其強積金，因而持有多個個人帳戶，很多時甚至不清楚自己的帳戶所在，以致難以有效地管理自己的強積金。

計劃成員可透過「個人帳戶電子查詢」（ePA）平台及流動應用程式查閱其個人帳戶紀錄。積金局相信設立個人帳戶電子查詢平台，可增加計劃成員管理其個人帳戶的靈活性，鼓勵他們更關心自己的強積金帳戶和投資，並推動他們整合個人帳戶，長遠能有助提高強積金制度的營運效率。

提供強積金資訊包括：個人帳戶報表、所有受託人的聯絡資料、強積金最新消息及基金收費及回報資料（只限流動應用程式）。

個人帳戶電子查詢申請簡易，只須完成以下三個簡單步驟：

1. 準備文件

- 香港身份證；及
- 最近三個月內發出的住址證明（如附有你的姓名及住址之公共服務帳單或電訊服務帳單）。

2. 登記用戶

透過下載流動應用程式（MPFA ePA）或登入「個人帳戶電子查詢」網站（<https://epa.mpfa.org.hk>）。

3. 核實身分

利用流動應用程式即時拍攝並上載香港身份證及住址證明的影像；或於網站即時上載香港身份證及住址證明的掃描副本。

（註：假如你未能於登記時上載上述文件，你必須帶同香港身份證，於辦公時間內親臨任何一間積金局辦事處，辦理核實身分手續。）

強制性公積金計劃管理局聯絡方法

熱線	2918 0102 (星期一至五上午 8:45 至下午 5:45)		
郵寄	葵涌葵昌路 51 號九龍貿易中心 1 座 8 樓		
傳真	2259 8806		
電郵	mpfa@mpfa.org.hk		
辦事處 地址	總辦事處	葵涌葵昌路 51 號 九龍貿易中心 1 座 8 樓	星期一至五： 上午 8:45 至 下午 5:45
	港島辦事處	上環干諾道中 88 號 南豐大廈 1201-1207 室	
	九龍辦事處	觀塘觀塘道 388 號 創紀之城 1 期 1 座 25 樓	星期六、日及 公眾假期： 休息
網站	www.mpfa.org.hk		

勞工處勞資關係科各分區辦事處

【香港】

東港島區

香港太古城太古灣道 14 號太古城中心三座 12 樓

西港島區

香港薄扶林道 2 號 A 西區裁判署 3 樓

【九龍】

東九龍區

九龍協調道 3 號工業貿易大樓地下高層

西九龍區

九龍深水埗長沙灣道 303 號長沙灣政府合署 10 樓 1009 室

南九龍區

九龍旺角聯運街 30 號旺角政府合署 2 樓

觀塘區

九龍觀塘鯉魚門道 12 號東九龍政府合署 6 樓

【新界】

荃灣區

新界荃灣西樓角路 38 號荃灣政府合署 5 樓

葵涌區

新界葵涌興芳路 166 至 174 號葵興政府合署 6 樓

屯門區

新界屯門海榮路 22 號屯門中央廣場 22 字樓東翼 2 號室

沙田及大埔區

新界沙田上禾輦路 1 號沙田政府合署 3 樓 304-313 室

勞工處查詢熱線：2717 1771（由「1823」接聽）

舉報違反《僱傭條例》熱線：2815 2200

網頁：<https://www.labour.gov.hk>

「各類假期重疊處理辦法」I

	法定假日	有薪年假
法定假日		
有薪年假	◇ 當年假，出全薪 ◇ 另須補回法定假日	
休息日	◇ 當休息日，有薪與否視乎合約規定 ◇ 另須補回法定假日	◇ 當年假，出全薪 ◇ 另需補回休息日
產假 (4/5 工資)	◇ 符合資格領取產假薪酬者，出 4/5 工資不需另補法定假日 ◇ 不符合資格領取產假薪酬者，當法定假日，出全薪	◇ 視作產假，出 4/5 工資 ◇ 另需補回年假
有薪病假 (4/5 工資)	◇ 當法定假日，出全薪 ◇ 病假仍屬連續性 ◇ 不需另補病假及疾病津貼	◇ 年假首天先於病假首天，則視為年假。不需另補病假及疾病津貼 ◇ 病假首天先於年假首天，則視為病假。另需補回年假

「各類假期重疊處理辦法」II

	休息日	產假 (4/5 工資)
產假 (4/5 工資)	✧ 視作產假，出 4/5 工資不需另補休息日	
有薪病假 (4/5 工資)	✧ 如視作休息日，須視乎合約規定休息日是否有薪而定 ✧ 如視作休息日及不扣減有薪病假日數，則病假連續性會被中斷* ✧ 不需另補病假 ✧ 如視作有薪病假，是否享有疾病津貼須視乎合約規定休息日是否有薪而定 ✧ 不需另補休息日	✧ 視作產假，出 4/5 工資 ✧ 不需另補病假

* 因應實際情況而定

聲明：本表格「各類假期重疊處理辦法」乃綜合《僱傭條例》下多條關於假期部分的條文編寫而成。如有爭議，敬請務必以法例原文及法院詮釋為準！

2014 - 2021 年的法定假日列表 I (月 . 日)

	2014 年	2015 年	2016 年	2017 年
元旦	1.1	1.1	1.1	1.1
年初一	1.31	2.19	2.8	1.28
年初二	2.1	2.20	2.9	1.30(初三)
年初三	2.3(初四)	2.21	2.10	1.31(初四)
清明節	4.5	4.5	4.4	4.4
勞動節	5.1	5.1	5.1	5.1
端午節	6.2	6.20	6.9	5.30
特區成立紀念日	7.1	7.1	7.1	7.1
中秋節翌日	9.9	9.28	9.16	10.5
國慶日	10.1	10.1	10.1	10.1
重陽節	10.2	10.21	10.9	10.28
冬節 / 聖誕	12.22 / 12.25	12.22 / 12.25	12.21 / 12.25	12.22 / 12.25

* 根據《僱傭條例》，有關的法定假日如適逢休息日或法定假日，將另定假日。

政府已立法將 2015 年 9 月 3 日「中國人民抗日戰爭勝利 70 周年紀念日」訂為 2015 年的額外法定假日及公眾假期，該額外假日為一次過的特別安排。

表格為追討法定假日薪酬工友提供參考

2014 - 2021 年的法定假日列表 II (月 . 日)

	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年
元旦	1.1	1.1	1.1	1.1
年初一	2.16	2.5	1.25	2.12
年初二	2.17	2.6	1.27(初三)	2.13
年初三	2.19(初四)	2.7	1.28(初四)	2.15(初四)
清明節	4.5	4.5	4.4	4.4
勞動節	5.1	5.1	5.1	5.1
端午節	6.18	6.7	6.25	6.14
特區成立紀念日	7.1	7.1	7.1	7.1
中秋節翌日	9.25	9.14	10.2	9.22
國慶日	10.1	10.1	10.1	10.1
重陽節	10.17	10.7	10.25	10.14
冬節 / 聖誕	12.22 / 12.25	12.22 / 12.25	12.21 / 12.25	12.21 / 12.25

* 根據《僱傭條例》，有關的法定假日如適逢休息日或法定假日，將另定假日。

表格為追討法定假日薪酬工友提供參考

論「無薪假」與法定權益

問題一)：若僱員被強逼放取無薪假，應關注什麼或採取什麼行動？

答：一般而言，僱傭雙方如「協議達成」無薪假安排，則須關注無薪假期間原有權益的安排（例如服務年資的連續性、年終酬金、補償、期限等等）。相反，如僱傭雙方「未能達成」放取無薪假協定，則情況如下：

- ✧ 月薪僱員（俗稱：「長工」）如被僱主強逼放取無薪假，即僱主單方面作出工作調整及減薪行為，此舉涉及「**不合理的更改僱傭合約條款**」（見本小冊子 PAGE25 內容），僱員可要求僱主遣散而申索法定權益；
- ✧ 兼職僱員（俗稱：「件工」或「日薪工」）則會涉及「**停工定義**」（見本小冊子 PAGE23 內容），一旦僱主違反法例，僱員即可視作被僱主停工而遭遣散申索法定權益。

問題二)：僱主如單方面要求放取「無薪假」，或者減薪酬福利，僱員應怎麼做？

答：僱員有權拒絕「放無薪假」、「減薪」要求，如此一來則要清晰明確向僱主表達不同意接受或要求取消相關安排的意向，期間亦切勿自行辭職免失申索理據。面對僱主單方面的要求，很多時僱員需在「無奈硬食」或「依例獲解僱補償」兩者中選擇，工友如需支援可聯絡權益委員會以尋求協助。

問題三）：僱員放取「無薪假」會不會影響僱傭合約的連續性？

答：權益委員會觀點認為是不會的。按《僱傭條例》附表 1「**連續性僱傭**」3(2)(a)** 的條文，即使「無薪假」期間沒有工時紀錄，但不影響僱傭期的合約連續性。故此，《僱傭條例》賦予的部份法定權益應當在「無薪假」期間持續累積及享有，包括法定假日薪酬、有薪年假累積等，直至僱傭關係正式終結為止。（** 法例最終解釋權，須以條文原文及法庭判例為準！）

問題四）：僱員放「無薪假」期間找到新工作，可否要求舊僱主當解僱？

答：一般而言，香港並無法例規定僱員不可「秘撈」，合理且可切實執行的限制性條款除外。如有志另覓新工，僱員仍需遵守《僱傭條例》「終止僱傭合約」中通知期的責任。然而，自行辭職會不符合享有遣散費/長期服務金、按比例年終酬金等（如適用）。

問題五）：僱員如因「新冠病毒」而被政府衛生主任「要求或命令」接受醫學隔離，相關的日子是否視為病假？

答：僱員在完成「醫學監察或檢疫」時，務必向衛生主任索取「病假」有效的醫生證明書，方可根據《僱傭條例》或僱傭合約放取病假。

問題六)：受疫情影響，若僱員需自我隔離 14 天，公司可否要求僱員用年假代替隔離天數？

答：按《僱傭條例》第 41AA (4) 條，「僱主須就其決定給予年假的時間向僱員給予不少於 14 天的書面通知，但如僱主與僱員雙方議定較短的通知期，則不在此限。」不論是私人機構、非政府組織還是學校等等，僱主不應以扣薪、扣假的形式，來懲罰願意對抗疫情、減少社區擴散風險的僱員的權益，勞資雙方應加強協商達成共識方案。

備忘頁

備忘頁

備忘頁

備忘頁

勞聯宗旨：團結勞工階層 爭取合理權益
參與民主改革 促進社會繁榮

勞聯訴求：加快落實取消強積金對沖 加快劃一假期步伐

檢討及擴大職業病類別範圍

設立全民退休保障制度 反對擴大輸入外勞

制訂集體談判權 設立失業貸款基金

取消4.1.18連續性契約規定

勞工權益諮詢熱線：2781 0983 (旺角)

3615 0018 (觀塘)

2779 7922 (深水埗)

2779 3766 (深水埗)

「勞工法例摸唔清，歡迎來電搵我傾！」

勞聯各聯絡處電話及地址

- **大埔道聯絡處**：2776 7242
九龍深水埗大埔道6-8號福耀大廈2樓
- **旺角聯絡處**：2781 0983
九龍旺角上海街446-448號富達商業大廈1字樓
- **中聯行1/F聯絡處**：2784 5300
九龍深水埗大埔道18號中國聯合銀行大廈1樓
- **中聯行12/F聯絡處**：2779 7922
九龍深水埗大埔道18號中國聯合銀行大廈12樓
- **朝光聯絡處**：2779 3766
深水埗福華街27號朝光商業大廈6/F
- **鴻貿聯絡處**：3615 0018
觀塘鴻圖道31號鴻貿中心6樓606室
- **栢宜培訓中心**：2787 9967
九龍旺角彌敦道771-775號栢宜中心5字樓
- **觀塘培訓中心**：2793 9887
九龍觀塘巧明街111-113號富利廣場706室
- **大埔培訓中心**：2638 0896
新界大埔廣福道152-172號大埔商業中心4樓
- **葵芳培訓中心**：2610 2633
葵芳盛芳街7號葵芳商業中心1601室
- **屯門培訓中心**：2441 8058
新界屯門屯喜路2號栢麗廣場1806室
- **英才培訓中心**：2714 3123
九龍土瓜灣天光道17號

權益諮詢、投訴电子邮箱電郵：info@hkflu.org.hk歡迎參加工會！