

**適用於政府服務合約承辦商  
與其僱員的標準僱傭合約(註 1)  
政府服務合約編號：\_\_\_\_\_ (註 2)**

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》、香港法例第 282 章《僱員補償條例》及香港法例第 608 章《最低工資條例》。雙方亦已閱覽附頁的簽訂標準僱傭合約須知。

- 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)，為政府服務合約 (編號：\_\_\_\_\_ (註 2)，批出合約日期：\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日) 工作。僱員的工作地點是\_\_\_\_\_ (限於上述政府服務合約的範圍)。在本僱傭合約期內，如有需要，僱主可緊急或短暫及有限度調配僱員在\_\_\_\_\_區域(註 3)內工作。(註 4)
- 三、 (甲) 僱員每星期工作\_\_\_\_\_天，每天的工作時間：(註 5)
- 上/下午\*\_\_\_\_\_至上/下午\*\_\_\_\_\_及上/下午\*\_\_\_\_\_至上/下午\*\_\_\_\_\_。
- 分更制的
- 上/下午\*\_\_\_\_\_至上/下午\*\_\_\_\_\_及上/下午\*\_\_\_\_\_至上/下午\*\_\_\_\_\_；
- 上/下午\*\_\_\_\_\_至上/下午\*\_\_\_\_\_及上/下午\*\_\_\_\_\_至上/下午\*\_\_\_\_\_；或
- 上/下午\*\_\_\_\_\_至上/下午\*\_\_\_\_\_及上/下午\*\_\_\_\_\_至上/下午\*\_\_\_\_\_。
- (乙) 僱員的用膳時間由上/下午\*\_\_\_\_\_至上/下午\*\_\_\_\_\_/每日\_\_\_\_\_小時/分鐘\*。上述用膳時間(註 6)：
- 屬於工作時數。用膳時間薪酬已包括在本僱傭合約第六(甲)條款所列明的每月工資內。(註 7)
- 不屬於工作時數。用膳時間薪酬為每天港幣\_\_\_\_\_元，並為本僱傭合約第六(甲)條款所列明的每月工資以外的額外薪酬。
- 不屬於工作時數及無薪。

在特殊情況下，因應有關採購部門的要求，僱主可將上述工作時間作出適當調動，但有關調動祇屬短暫性，亦不會影響僱員原本每天的工作時數。

- 四、 僱員每 7 天可享有 1 天有薪休息日。僱員的有薪休息日為每週的星期\_\_\_\_\_/有薪休息日不固定\*(如屬此情況，則僱主須於每月開始之前將有薪休息日的日期以書面

通知僱員或將僱員有薪休息日的輪值表張貼於僱傭地點的顯眼處)。僱員休息日的工資須相等於該僱員在一正常工作日工作所賺取的工資(但不包括超時工作工資)。

- 五、 除第四條款指明的有薪休息日外，根據本僱傭合約的其他休班日(如適用)：
- 有薪，款額為每天港幣\_\_\_\_\_元/相等於僱員在一正常工作日工作所賺取的工資\*。  
休班日薪酬為本僱傭合約第六(甲)條款所列的每月工資以外的額外薪酬。
  - 無薪。

六、 根據本僱傭合約第三(甲)條款所訂的工作時間工作，僱員應收取：

- (甲)  每月工資為港幣 \_\_\_\_\_ 元(但不包括超時工作工資)，該款項包括僱員在正常工作日的工作時數所賺取的工資及本僱傭合約第四條款所列的休息日工資。(註 7)

無論每月有多少日數，僱員的每月工資仍應該相等於本僱傭合約所訂定的工資。在計算僱員的缺勤工資時，應以有關月份的正常工作日加有薪休息日的日數為基數。

- 如僱員受聘為僱主在同一區域內所承辦的不同政府服務合約工作，其在每一工作地點應得的工資須根據附表第二條款各表內所載的每月工資按比例計算。(須填寫附表)

任何津貼須為上述工資以外的額外款項。

- (乙) 如需工作超逾本僱傭合約第三(甲)條款所列的每天工作時間或在休息日/休班日工作，則超時工作的工資率及休息日/休班日工作的工資率為僱員在正常工作日的工作時數所賺取的工資率的\_\_\_\_\_%(所填寫的數字必須不低於 100)。(註 8)

(丙) 本僱傭合約第三(乙)條款列明不屬於工作時數的有薪用膳時間的薪酬。

(丁) 本僱傭合約第五條款所列的休班日薪酬。

(戊) 根據第廿七條款或附表第五條款，在 8 號或以上熱帶氣旋警告信號下工作的薪酬。

(己) 根據《最低工資條例》應獲得的任何額外報酬。(註 9)

(庚) 任何根據本僱傭合約或香港法例規定須支付予僱員的金額。

七、 工資期為 1 個月。工資(包括應支付的超時工作工資及根據本僱傭合約第六條款應支付的任何款項)在任何情況下不得遲於工資期屆滿後 7 天支付。同樣，工資及到期付給僱員的任何款項(包括本僱傭合約第廿八條款的酬金(如有)及任何其他到期的須付款項)，亦不得遲於本僱傭合約屆滿或終止後 7 天支付。如僱員受僱於僱主在多於一個職位(依附表所定義)工作，而在僱員工作的職位屆滿或終止時，根據附表第六條款應獲付酬金，該筆酬金不得遲於有關職位屆滿或終止後 7 天支付。

八、 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作工資及根據本僱傭合約第六條款應支付的任何款項，但因本僱傭合約或某一職位屆滿或終止而須支付的酬金及款項除外)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。如僱員同意，僱主可以支票形式支付因本僱傭合約或某一職位屆滿或終止而須支付的酬金(如有)及任何款項(包括工資)，但不得遲於本僱傭合約或該職位屆滿或終止後 7 天支付。

- 九、僱主除按照《僱傭條例》規定准許的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/或行政成本，與固定資產及器具的損耗，包括衣服鞋襪等制服費、培訓費、行政費、清潔費、工具費、交通費、按金等，以及採購部門根據有關政府服務合約的條款向僱主收取及/或扣除的任何款項，均應由僱主負責，一律不可向僱員收取或在僱員的工資中扣減。
- 十、僱員可根據《僱傭條例》的規定享有休息日、法定假日、有薪年假、產假、侍產假及疾病津貼等法定權益和有關的保障。
- 十一、僱主須依照《僱傭條例》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。
- 十三、僱主須遵守香港法例第 509 章《職業安全及健康條例》及第 59 章《工廠及工業經營條例》有關安全及健康的規定。
- 十四、僱員須/毋須\*根據香港法例第 460 章《保安及護衛服務條例》之規定申領保安人員許可證。(註 10)
- 十五、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。僱主每月供款後的 7 個工作天內，須向僱員發放強積金供款記錄。
- 十六、當 8 號或以上熱帶氣旋警告信號生效期間，
- 僱員毋須上班，工資不會被扣減。當 8 號或以上熱帶氣旋警告信號於下班前不少於\_\_\_\_\_小時前取消，僱員須要上班。
  - 僱員須要上班，並可獲發實報實銷的額外交通費用。
  - 僱員須要上班，並可獲發颱風當值津貼港幣\_\_\_\_\_元。
- 為免生疑問，本條款所賦予的權益，是第廿七條款或附表第五條款所列明的在 8 號或以上熱帶氣旋警告信號生效期間工作應獲得的工資以外的額外權益。
- 十七、當黑色暴雨警告生效期間，
- 僱員毋須上班，工資不會被扣減。當黑色暴雨警告於下班前不少於\_\_\_\_\_小時前取消，僱員須要上班。
  - 僱員須要上班，並可獲發實報實銷的額外交通費用。
  - 僱員須要上班，並可獲發暴雨當值津貼港幣\_\_\_\_\_元。
- 十八、如政府作出「極端情況」公布，在「極端情況」生效期間 (註 13)，
- 僱員毋須上班，工資不會被扣減。當「極端情況」於下班前不少於\_\_\_\_\_小時前取消，僱員須要上班。

- 僱員須要上班，並可獲發實報實銷的額外交通費用。
- 僱員須要上班，並可獲發「極端情況」當值津貼港幣\_\_\_\_\_元。如僱員已獲發第十六條款所列明的颱風當值津貼，仍會/不會\* 獲發本「極端情況」當值津貼。

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：

- 第一個月試用期內雙方毋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。
- 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。如修訂後的法例賦予僱員的權益仍比本僱傭合約的條款為差，則以本僱傭合約為依歸。

廿二、僱主須將僱傭雙方已簽署的本僱傭合約副本（包括附表（如有）及附頁的簽訂標準僱傭合約須知）交給僱員保存。

廿三、對本僱傭合約任何條款（包括附表）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、僱員同意僱主向\_\_\_\_\_（採購部門之名稱）（註 11）提供其工資記錄、值勤記錄及其他有關資料，作為該部門監察僱主履行服務合約內有關僱傭規定之用。

廿五、僱員同意僱主將已簽署的本僱傭合約副本及修訂副本（如有）交予\_\_\_\_\_（採購部門之名稱）（註 11）以作記錄及監察僱主履行政府服務合約之用。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。

廿六、（甲） 僱員只需在緊接法定假日之前，已按《僱傭條例》所定義的連續性合約（「連續性合約」）在第二條款指明的政府服務合約受僱於僱主滿 1 個月，便可獲發假日薪酬。僱主須根據《僱傭條例》的有關規定計算假日薪酬的款額，並最遲須於法定假日後的第一個發薪日支付假日薪酬給僱員。為免生疑問，本第廿六條款並不損害僱員根據《僱傭條例》享有假日薪酬的權益。

（乙） 如僱員為僱主在多於一個職位工作，應獲付假日薪酬的詳情載列於附表第四條款。

廿七、（甲） 如在僱員某天或某更份的工作期間，曾發出 8 號或以上熱帶氣旋警告信號（不論生效時間的長短），僱員就該天或該更份應獲支付的工資，為其本應在該天或該更份的工作時數而賺取的工資的 \_\_\_\_\_ %（所填寫的數字必須不低於 150）。僱員本應在該天或該更份的工作時數賺取的工資，包

括僱員於該天或該更份的所有工作時數依其每月工資按比例計算的工資、根據第六(乙)條款訂明百分比計算的超時工作工資(如適用)及根據第三(乙)條款應獲付的用膳時間薪酬(如適用)。

- (乙) 如僱員為僱主在多於一個職位工作，其在 8 號或以上熱帶氣旋警告信號生效期間工作應獲工資的詳情載列於附表第五條款。
- 廿八、 (甲) 在本僱傭合約屆滿或終止時(而終止的原因並非基於《僱傭條例》第 9 條(註 12)的理由而作出)，如僱員在緊接本僱傭合約屆滿或終止前已為僱主在上述第二條款列明的政府服務合約下按連續性合約受僱不少於 12 個月的受僱期，僱主須向僱員支付酬金。
- (甲甲) 除上述第廿八(甲)條款外，如僱員在緊接本僱傭合約終止前已為僱主在上述第二條款列明的政府服務合約下按連續性合約受僱少於 12 個月的受僱期(但仍符合《僱傭條例》下連續性合約的要求)，如本僱傭合約是由僱主終止，而該僱傭合約的終止是因政府終止上述第二條款列明的政府服務合約或在政府就相關服務合約發出的終止通知後發生(不論政府終止該服務合約是否由於僱主的表現欠佳或其他情況)，僱主仍須就相關的較短受僱期向僱員支付酬金。

為免生疑問，就第廿八(甲甲)條款而言，如本僱傭合約的終止原因是基於《僱傭條例》第 9 條(註 12)的理由而作出或是由僱員終止本僱傭合約，則毋須就相關少於 12 個月的受僱期支付酬金。此外，第廿八(甲甲)條款只適用於上述第二條款列明如非遭政府終止，原定合約期不少於 12 個月的政府服務合約。

- (乙) 如僱員根據上述第廿八(甲)條款或第廿八(甲甲)條款可獲發酬金，該筆酬金的款額相等於僱員在上述受僱期內所賺取的總工資的 6%。
- (丙) 就第廿八(甲)條款及第廿八(甲甲)條款而言，該筆酬金是按僱員的服務年資(或在該條款中提及之受僱期)支付的款項。如僱員根據《僱傭條例》應獲付遣散費或長期服務金，僱主須在支付遣散費或長期服務金(按情況而定)前先支付酬金，並可按照《僱傭條例》從任何根據該條例須付予僱員的遣散費或長期服務金中，扣除已支付予僱員的酬金的款額。可扣除的款額，以該筆酬金與須付遣散費或長期服務金基於相同部份的服務年期所計算的款額為限。僱主只可從僱員的有關職業退休計劃利益或強制性公積金計劃權益中，扣除須付的遣散費或長期服務金的餘額(註 21)。
- (丁) 如僱員為僱主在多於一個職位工作，應獲付酬金的詳情載列於附表第六條款。

僱員簽名

僱主或僱主代表簽名

姓名： \_\_\_\_\_

姓名： \_\_\_\_\_

香港身份證號碼： \_\_\_\_\_

職位： \_\_\_\_\_

簽署日期： \_\_\_\_\_

簽署日期： \_\_\_\_\_

\* 請刪去不適用者

請於適當方格劃上“✓”號

附註

(公司印鑑)

註 1： 根據有關強制性規定，政府服務合約承辦商若聘用服務合約內指明須簽訂標準僱傭合約的職位的僱員為政府服務合約工作超過 7 天，便須與其每一名這類僱員簽訂本標準僱傭合約。

註 2： 如僱員為僱主在同一區域內多於一份政府服務合約中工作，則毋須填寫此政府服務合約編號及本僱傭合約第二、第三、第六(乙)及第廿七(甲)條款，但必須填寫附表。

註 3： 「區域」是指根據《2011 年地方選區（立法會）宣布令》而劃分的地區，但將離島區獨立於新界西；因此，有關分區是 6 區，分別為：香港島、九龍西、九龍東、新界西、新界東以及離島。而「區域」只可填寫其中一區並只限於第二條款中所指的工作地點的所屬區域範圍。

註 4： 本僱傭合約第二條款只規定僱主可在本僱傭合約期內緊急或短暫及有限度調配僱員在本僱傭合約第二條款列明的區域內工作，並不適用於因本僱傭合約終止或本僱傭合約第二條款列明的政府服務合約屆滿而重新調配僱員到其他職位或工作地點的安排。這類安排，須經僱主及僱員雙方協議並符合《僱傭條例》的有關規定。

註 5： 僱主在有關政府服務合約內承諾僱員每天准予工作時數上限為\_\_\_\_\_小時。

註 6： 如僱員在用膳時間是處於《最低工資條例》工作時數所指的情況（當中包括按照僱傭合約、或在僱主同意或指示下而留駐僱傭地點當值，不論該僱員當時有否獲派工作），或僱員的用膳時間按照本僱傭合約或勞資雙方的協議屬於僱員的工作時數，則在計算最低工資時須包括該段時間。

註 7： (i) 本僱傭合約第六(甲)條款訂明的每月工資的工資率，須不低於僱主在有關政府服務合約內承諾的每月工資的工資率，或參照簽訂標準僱傭合約須知第二段所述，由於《最低工資條例》規定的每小時最低工資額日後有所修訂而調整的工資水平，兩者以較高者為準。殘疾僱員的工資，同樣須以僱主在有關政府服務合約內承諾的每月工資的工資率計算。

(ii) 本僱傭合約第六(甲)條款的每月工資的工資率是以每月最高正常工作日數加有新休息日共\_\_\_\_\_天及平均每日正常工作時數\_\_\_\_\_小時為基數計算。如根據本僱傭合約第三(乙)條款，僱員的用膳時間屬於工作時數，則在計算僱員每月工資時，上述平均每日正常工作時數須包括該段用膳時間。

(iii) 僱主在有關政府服務合約內承諾的每月工資港幣\_\_\_\_\_元的工資率，是以每月 31 天（27 天正常工作日加 4 天有薪休息日）及平均每日正常工作時數\_\_\_\_\_小時為基數計算。為免生疑問，根據本僱傭合約第四條款，僱員每 7

天可享有 1 天有薪休息日。

- 註 8：本僱傭合約第六(乙)條款的超時工作工資率和休息日/休班日工作工資率，須不低於根據本僱傭合約第六(甲)條款所列的每月工資，以及僱員在該月正常工作日加有薪休息日的日數和註 7(ii)所列的平均每日正常工作時數所計算出的工資率的 100%。
- 註 9：根據《最低工資條例》，僱員就某工資期應獲支付的最低工資，應相等於將他於該工資期的總工作時數（不足一小時亦須計算在內），乘以該條例所訂定的他的每小時最低工資額。於任何工資期內就某僱員的非工作時數而支付予該僱員的款項，不得算作為須就該工資期或任何其他工資期支付的工資的一部分。如就某工資期支付予某僱員的工資，少於他於該工資期的最低工資，則他有權就該工資期獲得額外報酬，款額為從該筆最低工資中，減去須就該工資期支付的工資後所得之數。
- 註 10：僱員若受聘擔任保安工作，必須根據《保安及護衛服務條例》申領保安人員許可證。
- 註 11：如僱員為僱主在同一區域內多於一份政府服務合約中工作，必須在本僱傭合約第廿四及廿五條款中填寫所有有關的採購部門之名稱。
- 註 12：根據《僱傭條例》第 9 條，如有以下情況，僱主可無須給予通知或代通知金而即時解僱一名僱員：(i)僱員在與其僱傭有關的事宜上，(a)故意不服從合法而又合理的命令；(b)行為不當，與正當及忠誠履行職責的原則不相符；(c)犯有欺詐或不忠實行為；或(d)慣常疏忽職責；或(ii)僱主因任何其他理由而有權根據普通法無須給予通知而終止合約。
- 註 13：如超強颱風或其他大規模天災持續嚴重影響在職市民有效復工或引起安全問題，例如大規模停電、多個窗戶從高樓大廈墜下以致街道情況危險、嚴重山泥傾瀉、廣泛地區水浸、以及多區公共交通服務嚴重受阻等，政府會視乎情況，決定是否需要作出適用於全港的「極端情況」公布。在「極端情況」公布發出後，除與僱主就「極端情況」下訂立有上班協定的僱員外，其他僱員在「極端情況」生效期間，應留在原來的地點或安全地點。在「極端情況」生效期間，政府會審視情況，並在指定期限屆滿前，再公布「極端情況」的期限是否需要延長。當「極端情況」取消，僱員應根據和僱主協定的安排上班。

## 適用於政府服務合約承辦商 與其僱員的標準僱傭合約 附表

(如僱員受聘為僱主在同一區域內(註 14)多於一份政府服務合約中工作，則須同時填寫此附表，但毋須填寫標準僱傭合約第二、第三、第六(乙)及第廿七(甲)條款。)

一、僱主按以下各表所列詳情聘用僱員在多於一份政府服務合約的職位(統稱「職位」)工作。在本僱傭合約期內，如有需要，僱主可緊急或短暫及有限度調配僱員在 \_\_\_\_\_ 區域(註 14)內工作。(註 15)

二、僱員每星期工作 \_\_\_\_\_ 天，每天工作時間根據僱主所投得的不同政府服務合約而定。有關政府服務合約之資料表列於下列各表內。僱員的實際每月工資需依據所工作的不同政府服務合約在下列各表內所列的每月工資按有關月份之正常工作日加有薪休息日的日數為基數計算。(如政府服務合約多於兩份，請在表(2)後繼續表列)：

表 (1)	(甲)	政府服務合約編號		採購部門	
		僱員在此政府服務合約下工作的首天	____年____月____日	批出此政府服務合約的日期：	____年____月____日
		職位		工作地點	
		每天工作時數		每天准予工作時數上限	
	(乙)	每天工作時間	<input type="checkbox"/> 上/下午*____至上/下午*____及上/下午*____至上/下午*____。 <input type="checkbox"/> 分更制的 上/下午*____至上/下午*____及上/下午*____至上/下午*____； 上/下午*____至上/下午*____及上/下午*____至上/下午*____；或 上/下午*____至上/下午*____及上/下午*____至上/下午*____。 僱員的用膳時間由上/下午*____至上/下午*____ / 每日____小時/分鐘*。上述用膳時間(註 16)： <input type="checkbox"/> 屬於工作時數。用膳時間薪酬已包括在本表(丙)項所列的每月工資內。(註 17) <input type="checkbox"/> 不屬於工作時數。用膳時間薪酬為每天港幣____元，並為本表(丙)項所列的每月工資以外的額外薪酬。 <input type="checkbox"/> 不屬於工作時數及無薪。 在特殊情況下，因應有關採購部門的要求，僱主可將上述工作時間作出適當調動，但有關調動祇屬短暫性，亦不會影響僱員原本每天的工作時數。		
	(丙)	如根據本表(乙)項所訂的工作時間工作及每星期工作 _____ 天，僱員應收取的每月工資為港幣 _____ 元(但不包括超時工作工資)，該款項包括僱員在正常工作日的工作時數所賺取的工資及標準僱傭合約第四條款所列的休息日工資。(註 17)			

	(丁) 如需工作超逾本表(乙)項所列的每天工作時間或在休息日/休班日工作，則超時工作工資的工資率及休息日/休班日工作工資的工資率為僱員在正常工作日的工作時數所賺取的工資率的_____%(所填寫的數字必須不低於 100)。(註 18)
--	--

表 (2)	(甲)	政府服務合約編號		採購部門	
		僱員在此政府服務合約下工作的首天	____年____月____日	批出此政府服務合約的日期：	____年____月____日
		職位		工作地點	
		每天工作時數		每天准予工作時數上限	
	(乙)	每天工作時間	<input type="checkbox"/> 上/下午*____至____上/下午*____及上/下午*____至____上/下午*____。 <input type="checkbox"/> 分更制的 上/下午*____至____上/下午*____及上/下午*____至____上/下午*____； 上/下午*____至____上/下午*____及上/下午*____至____上/下午*____；或 上/下午*____至____上/下午*____及上/下午*____至____上/下午*____。 僱員的用膳時間由上/下午*____至____上/下午*____ / 每日____小時/分鐘*。上述用膳時間(註 16)： <input type="checkbox"/> 屬於工作時數。用膳時間薪酬已包括在本表(丙)項所列的每月工資內。(註 17) <input type="checkbox"/> 不屬於工作時數。用膳時間薪酬為每天港幣____元，並為本表(丙)項所列的每月工資以外的額外薪酬。 <input type="checkbox"/> 不屬於工作時數及無薪。 在特殊情況下，因應有關採購部門的要求，僱主可將上述工作時間作出適當調動，但有關調動祇屬短暫性，亦不會影響僱員原本每天的工作時數。		
(丙)	如根據本表(乙)項所訂的工作時間工作及每星期工作____天，僱員應收取的每月工資為港幣____元(但不包括超時工作工資)，該款項包括僱員在正常工作日的工作時數所賺取的工資及標準僱傭合約第四條款所列的休息日工資。(註 17)				
(丁)	如需工作超逾本表(乙)項所列的每天工作時間或在休息日/休班日工作，則超時工作工資的工資率及休息日/休班日工作工資的工資率為僱員在正常工作日的工作時數所賺取的工資率的_____%(所填寫的數字必須不低於 100)。(註 18)				

三、如僱員在僱主所投得的不同政府服務合約下工作：

□ (甲) 僱員的法定利益如假日薪酬、年假薪酬和疾病津貼需依據《僱傭條例》的規定計算。

如無法確定僱員應得的假日薪酬、年假薪酬、疾病津貼和其他法定利益的款額，則以本附表第二條款各表內所列的每月工資中最高的一個數額來計算。

(乙) 僱員的休息日工資須相等於僱員在該月的正常工作日所賺取的平均每日工資（但不包括超時工作工資）。僱主最遲須於休息日後的第一個發薪日支付該等休息日工資給僱員。

(丙) 如僱員在一段期間未獲僱主提供工作，則僱員仍應收取相等於該僱員在整段未獲提供工作期間本應賺取的工資。

如無法確定僱員在整段未獲提供工作期間本應賺取的工資數目，則以本附表第二條款各表內所列的每月工資中最高的一個數額來計算。

□ 僱主和僱員可選擇以不低於本附表第二條款各表內所列的每月工資中最高的工資率所釐訂的一個數額劃一計算該僱員的每月工資。如屬此情況，僱員根據本附表第二條款內所列的工作日數及有關政府服務合約所列的工作時間工作，應收取的每月工資為港幣\_\_\_\_\_元（但不包括超時工作工資），該款項包括僱員在正常工作日的工作時數所賺取的工資及標準僱傭合約第四條款所列的休息日工資。如僱員需工作超逾本附表第二條款各表內有關政府服務合約所列的每天工作時間或在休息日/休班日工作，則超時工作工資的工資率及休息日/休班日工作工資的工資率為僱員在正常工作日所賺取的工資率的\_\_\_\_\_ %（所填寫的數字必須不低於 100）。(註 19)

四、 如僱員為僱主在本僱傭合約下多於一個職位工作，僱員只需在緊接法定假日之前，已按連續性合約（所有職位包括在內）受僱滿1個月，便可獲發假日薪酬。僱主須根據《僱傭條例》的有關規定計算假日薪酬的款額，並最遲須於法定假日後的第一個發薪日支付假日薪酬給僱員。為免生疑問，本第四條款並不損害僱員根據《僱傭條例》享有假日薪酬的權益。

五、 如僱員為僱主在本僱傭合約下多於一個職位工作，而在僱員某天或某更份就某一職位的工作期間，曾發出 8 號或以上熱帶氣旋警告信號（不論生效時間的長短），僱員就該職位在那天或該更份應獲支付的工資，為其本應就該職位在那天或該更份的工作時數賺取的工資的\_\_\_\_\_ %（所填寫的數字必須不低於 150）。僱員本應就該職位在那天或該更份的工作時數賺取的工資，包括僱員就該職位於那天或該更份的所有工作時數依其每月工資按比例計算的工資、根據附表第二或第三條款訂明百分比計算的超時工作工資（如適用）及根據附表第二條款應獲付的用膳時間薪酬（如適用）。

六、 (甲) 在某一職位（「該相關職位」）屆滿或終止時（而終止的原因並非基於《僱傭條例》第 9 條(註 20)的理由而作出），如：

(i) 在緊接該職位屆滿或終止之前，僱員已在該相關職位受僱於僱主在本附表第二條款列明與該相關職位相應的政府服務合約下不少於 12 個月的受僱期；及

(ii) 在緊接該職位屆滿或終止之前，僱員已按連續性合約（包括所有職位在內但不限於該相關職位）受僱於僱主不少於 12 個月的受僱期，僱主須向僱員支付酬金。

(甲甲) 除上述第六(甲)條款外，如僱員在緊接該職位終止前已受僱於僱主在本附表第二條款列明的一份政府服務合約下的一個職位（「該相關職位」）受僱少於 12 個月的受僱期（並在考慮所有職位，不限於該相關職位的情況下，符合《僱傭條例》下連續性合約的要求），如該相關職位是由僱主終止並因政府

終止本附表第二條款列明與該相關職位相應的政府服務合約或因政府就相關服務合約發出的終止通知後發生（不論政府終止該服務合約是否由於僱主的表現欠佳或其他情況），僱主仍須就相關職位的受僱期向僱員支付酬金。

為免生疑問，就第六(甲甲)條款而言，如該相關職位的終止原因是基於《僱傭條例》第 9 條(註 20)的理由而作出或是由僱員終止本僱傭合約，則毋須就該相關職位少於 12 個月的受僱期支付酬金。此外，第六(甲甲)條款只適用於本附表第二條款列明與該相關職位相應如非遭政府終止，原定合約期不少於 12 個月的政府服務合約。

- (乙) 如僱員根據上述第六(甲)條款或第六(甲甲)條款就某一職位可獲發酬金，該筆酬金的款額相等於僱員就該職位在上述受僱期內所賺取的總工資的 6%。
- (丙) 就上述第六(甲)條款及第六(甲甲)條款而言，該筆酬金是按僱員的服務年資（或在該條款中提及之受僱期）支付的款項。如僱員根據《僱傭條例》應獲付遣散費或長期服務金，僱主須在支付遣散費或長期服務金（按情況而定）前先支付酬金，並可按照《僱傭條例》從任何根據該條例須付予僱員的遣散費或長期服務金中，扣除已支付予僱員的酬金的款額。可扣除的款額，以該筆酬金與須付遣散費或長期服務金基於相同部份的服務年期所計算的款額為限。僱主只可從僱員的有關職業退休計劃利益或強制性公積金計劃權益中，扣除須付的遣散費或長期服務金的餘額(註 21)。

**僱員簽名**

**僱主或僱主代表簽名**

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 14：「區域」是指根據《2011 年地方選區（立法會）宣布令》而劃分的地區，但將離島區獨立於新界西；因此，有關分區是 6 區，分別為：香港島、九龍西、九龍東、新界西、新界東以及離島。而「區域」只可填寫其中一區並只限於本附表第一條款中所指明的工作地點的所屬區域範圍。

註 15：本附表第一條款只規定僱主可在本僱傭合約期內緊急或短暫及有限度調配僱員在本附表第一條款列明的區域內工作，並不適用於因本僱傭合約終止或本附表第二條款各表內列明的政府

服務合約屆滿而重新調配僱員到其他職位或工作地點的安排。這類安排，須經僱主及僱員雙方協議並符合《僱傭條例》的有關規定。

註 16：如僱員在用膳時間是處於《最低工資條例》工作時數所指的情況（當中包括按照僱傭合約、或在僱主同意或指示下而留駐僱傭地點當值，不論該僱員當時有否獲派工作），或僱員的用膳時間按照僱傭合約或勞資雙方的協議屬於僱員的工作時數，則在計算最低工資時須包括該段時間。

註 17：(i) 本附表第二條款各表內的每月工資的工資率，須不低於僱主在有關政府服務合約內承諾的每月工資的工資率，或參照簽訂標準僱傭合約須知第二段所述，由於《最低工資條例》規定的每小時最低工資額日後有所修訂而調整的工資水平，兩者以較高者為準。殘疾僱員的工資，同樣須以僱主在有關政府服務合約內承諾的每月工資的工資率計算。

(ii) 本附表第二條款各表內每月工資的工資率是以下列每月最高正常工作日加有薪休息日的日數及平均每日正常工作時數為基數計算。如根據本附表第二條款所表列，僱員的用膳時間屬於僱員的工作時數，在計算僱員每月工資時，僱員的平均每日正常工作時數須包括該段用膳時間。

	表(1)	表(2)
每月最高正常工作日加有薪休息日的日數	天	天
平均每日正常工作時數	小時	小時

(iii) 僱主在本附表第二條款各表所列的有關政府服務合約內承諾的每月工資的工資率是以每月 31 天（27 天正常工作日加 4 天有薪休息日）及以下平均每日正常工作時數為基數計算：

	表(1)	表(2)
政府服務合約內承諾的每月工資	港幣 元	港幣 元
平均每日正常工作時數	小時	小時

為免生疑問，根據本標準僱傭合約第四條款，僱員每 7 天可享有 1 天有薪休息日。

註 18：本附表第二條款各表內所列的超時工作工資率和休息日/休班日工作工資率，須不低於根據本附表第二條款各表內(丙)項所列的每月工資及註 17(ii)所列的有關每月正常工作日加有薪休息日的日數及平均每日正常工作時數所計算出的有關工資率的 100%。

註 19：該超時工作工資率和休息日/休班日工作工資率，須不低於根據本附表第三條款第二個方格中所選擇的劃一每月工資，以及僱員在該月正常工作日加有薪休息日的日數和平均每日正常工作時數所計算出的工資率的 100%。

註 20：根據《僱傭條例》第 9 條，如有以下情況，僱主可無須給予通知或代通知金而即時解僱一名僱員：(i) 僱員在與其僱傭有關的事宜上，(a) 故意不服從合法而又合理的命令；(b) 行為不當，與正當及忠誠履行職責的原則不相符；(c) 犯有欺詐或不忠實行為；或 (d) 慣常疏忽職責；或 (ii) 僱主因任何其他理由而有權根據普通法無須給予通知而終止合約。

註 21：取消強積金「對沖」安排於 2025 年 5 月 1 日起生效（轉制日）。取消「對沖」後，僱主強積金強制性供款累算權益不可用作「對沖」僱員由轉制日起的受僱期所衍生的遣散費／長期服務金。取消「對沖」安排不具追溯力。如僱員在轉制日前開始受僱，僱主強積金強制性供款累算權益可用作「對沖」僱員轉制日前的受僱期所衍生的遣散費／長期服務金。

## 適用於政府服務合約承辦商 與其僱員簽訂標準僱傭合約須知

本須知旨在說明填寫標準僱傭合約及其附表時應注意的要點。在簽署標準僱傭合約之前，僱主及僱員應細閱標準僱傭合約內容及本須知，確保雙方明白所有內容。就有關僱員的法定權益及福利，僱主及僱員可參閱《僱傭條例》（第 57 章）。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》。

### 填寫標準僱傭合約及附表必須注意事項

二、 僱主在有關政府服務合約內承諾每月工資的工資率須不低於以每月最高正常工作日加每月有薪休息日的日數（即 27 天正常工作日加 4 天有薪休息日）及平均每日正常工作時數為基數，乘以根據《最低工資條例》訂明每小時最低工資額而得出的款額（下稱「法定最低工資加有薪休息日的工資率」）。此外，日後如有關工資水平由於《最低工資條例》規定的每小時最低工資額作出修訂而有所調整，僱員的工資亦須不低於調整後的工資水平。殘疾僱員的工資，同樣須以僱主在有關政府服務合約內承諾每月工資的工資率計算。有關根據《最低工資條例》訂明每小時最低工資額，請參閱《最低工資條例》附表 3。為免生疑問，根據本僱傭合約第四條款，僱員每 7 天可享有 1 天有薪休息日。

三、 在釐訂僱員的每月工資及計算其缺勤工資、由於法定最低工資額作出修訂而須調整僱員的每月工資、計算僱員的超時工作工資及休息日/休班日/在 8 號或以上熱帶氣旋警告信號下工作工資、酬金，以及法定利益時，僱傭雙方可參考本須知最後部分所列舉的例子。

四、 如僱員只限於在同一份政府服務合約中工作，則必須填寫標準僱傭合約第二、第三、第六(乙)及第廿七(甲)條款有關工作地點、工作時間及超時工作工資率和休息日/休班日/在 8 號或以上熱帶氣旋警告信號下工作工資率，而毋須填寫附表。但如該僱員為僱主在同一區域內多於一份政府服務合約中工作，則必須填寫附表，但毋須填寫標準僱傭合約第二、第三、第六(乙)及第廿七(甲)條款。已填寫的附表乃屬標準僱傭合約的一部份。

五、 填寫標準僱傭合約第三條款關於僱員的工作時間時，僱主須同時填寫註 5 關於僱員的每天准予工作時數上限。該工作時數上限必須與有關政府服務合約內所載的相關資料相同。

六、 填寫標準僱傭合約第六(甲)條款有關僱員的每月工資時，該每月工資的工資率須不低於僱主在有關政府服務合約內承諾每月工資的工資率，或參照本須知第二段所述，由於《最低工資條例》規定的每小時最低工資額日後有所修訂而調整的工資水平，兩者以較高者為準。此外，僱主須同時填寫註 7(ii)關於標準僱傭合約第六(甲)條款，及註 7(iii)每月工資的工資率所對應的僱員最高每月正常工作日加休息日的日數及平均每日正常工作時數的資料，以及僱主在有關政府服務合約內承諾每月工資的資料（有關資料必須與政府服務合約內所載的相關資料相同）。僱主在填寫註 7(ii)時須以一個月 31 天，最高正常工作日日數加每七天有一天有薪休息日計算，計算方法為：（每星期正常工作日日數+ 1 日有薪休息日）x 4（星期）+ 餘下星期的最高正常工作日日數/有薪休息日日數。餘下星期的最高正常工作日日數/有薪休息日日數相等於每星期正常工作日日數+ 1 日有薪休息日或 3 天，以較低者為準。[參考例一及例二]

七、 填寫僱員每月工資時，如僱員為僱主在同一區域內多於一份政府服務合約中工作，則只須在標準僱傭合約第六(甲)條款第二個方格內填上“✓”號，並於附表內填上有關政府服務合約編號、工作地點、工作時間和每月工資等資料。在計算僱員的每月工資時須參照上述第六段。如僱員在僱主所投得的不同政府服務合約下工作，其實際每月工資需依據所工作的不同政府服務合約在附表第二條款各表內所列的每月工資按有關月份之正常工作日日數加有薪休息日日數為基數計算。如日後附表內的政府服務合約的數目有所變更，僱主必須遵行標準僱傭合約第廿三條款的規定，對附表作出相應修訂。

八、 為免混淆，本標準僱傭合約中所指的「每月工資」，並不包括超時工作工資及各樣津貼。除根據《僱傭條例》和《強制性公積金計劃條例》（第 485 章）的規定而扣減的工資外，僱主須支付不低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其他工資項目。（例如，僱員的每月工資為港幣 10,000 元，僱主另加津貼港幣 500 元，僱員之每月工資總數應為港幣 10,500 元。）僱員的每月工資及其他收入不得標籤為房屋津貼。

九、 根據標準僱傭合約聘請的僱員是按月計薪的，在計算僱員的缺勤工資、超時工作工資及休息日/休班日/在 8 號或以上熱帶氣旋警告信號下工作工資時，應以有關月份的正常工作日日數加有薪休息日的日數為基數計算 [參考例三至例五]。在計算僱員的法定利益如假日薪酬、年假薪酬、疾病津貼、產假薪酬和侍產假薪酬時，應以《僱傭條例》的規定來計算。[參考例八至例十二]

十、 填寫附表第二條款各表內有關僱員在不同政府服務合約中工作應收取的每月工資時，該每月工資的工資率須不低於僱主在有關政府服務合約內承諾的每月工資的工資率或參照本須知第二段所述，由於《最低工資條例》規定的每小時最低工資額日後有所修訂而調整的工資水平，兩者以較高者為準。此外，僱主須同時填寫註 17 關於附表第二條款各表內每月工資的工資率所對應的每月最高正常工作日日數加有薪休息日的日數及平均每日正常工作時數的資料，以及僱主在有關政府服務合約內承諾每月工資的資料（有關資料必須與政府服務合約內所載的相關資料相同）。

十一、 如僱員為僱主在多於一份政府服務合約中工作，其休息日工資須相等於根據該僱員在正常工作日日工作所賺取的平均每日工資（不包括超時工作工資）。[參考例六]

十二、 有關附表第三條款第二個方格釐訂僱員為僱主在多於一份政府服務合約中工作的每月工資，僱主和僱員可選擇以不低於附表第二條款各表內所列的每月工資中最高的工資率所釐訂的一個數額劃一計算該僱員的每月工資。如僱員需工作超逾附表第二條款各表內有關政府服務合約所列的每天工作時間或在休息日/休班日工作，僱員應獲取超時工作工資或休息日/休班日工作工資，有關的工資率須不低於根據所選擇的劃一每月工資及在該月的正常工作日日數加有薪休息日的日數及平均每日正常工作時數所計算出的有關工資率。[參考例七]

十三、 如僱員根據標準僱傭合約應獲付酬金，該筆酬金的款額相等於僱員在有關受僱期（詳列於標準僱傭合約第廿八(乙)條款）內所賺取的總工資的 6%。總工資為僱員根據標準僱傭合約第六條款賺取的所有款項，加上在有關受僱期內應付予僱員的假日薪酬、年假薪酬、疾病津貼和其他法定利益。為免生疑問，在計算酬金時，須剔除與終止僱傭合約有關的款項（包括根據《僱傭條例》須支付的遣散費或長期服務金）。[參考例十三]

十四、 如僱員為僱主在多於一個職位工作，並在標準僱傭合約下的某一職位屆滿或終止時應獲付酬金，該筆應付的酬金的款額相等於僱員在有關受僱期（詳列於附表第六(乙)條款）內就該職位所賺取的總工資的 6%。總工資相等於僱員在該職位工作時數所賺取的工資，加上其他與該職位相關的僱傭利益。該等僱傭利益按照在該職位工作

時數所賺取的工資相對於在所有職位工作時數所賺取的工資的比例計算。為免生疑問，在計算酬金時，須剔除與終止僱傭合約有關的款項（包括根據《僱傭條例》須支付的遣散費或長期服務金）。[參考例十四及例十五中關於僱傭利益的例子]

十五、 如僱員根據《僱傭條例》應獲付遣散費或長期服務金，僱主須在支付遣散費或長期服務金（按情況而定）前先支付酬金，並可按照《僱傭條例》從任何根據該條例須付予僱員的遣散費或長期服務金中，扣除已支付予僱員的酬金的款額。可扣除的款額，以該筆酬金與須付遣散費或長期服務金基於相同部份的服務年期所計算的款額為限。僱主只可從僱員的有關職業退休計劃利益或強制性公積金計劃權益中，扣除須付的遣散費或長期服務金的餘額\*。[參考例十六]

\* 取消強積金「對沖」安排於 2025 年 5 月 1 日起生效（轉制日）。取消「對沖」後，僱主強積金強制性供款累算權益不可用作「對沖」僱員由轉制日起的受僱期所衍生的遣散費／長期服務金。取消「對沖」安排不具追溯力。如僱員在轉制日前開始受僱，僱主強積金強制性供款累算權益可用作「對沖」僱員轉制日前的受僱期所衍生的遣散費／長期服務金。

十六、 僱員無論在任何情況下休假或缺勤，僱主必須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。

十七、 關於僱用條件的詳情，僱主及僱員應查閱僱傭合約及《僱傭條例》。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。

## **強積金供款**

十八、 僱主必須安排年齡介乎 18 至 65 歲及受僱滿 60 日的僱員成為強積金計劃成員及用本身的資金每月為僱員供款。詳情請參閱《強制性公積金計劃條例》。

## **具體例子**

十九、 為方便僱主計算僱員的每月工資、缺勤工資、超時工作工資、休息日/休班日/在 8 號或以上熱帶氣旋警告信號下工作工資、酬金及法定利益等，現列舉下列例子，以供參考。

### **每月工資的釐訂**

例一 如根據有關政府服務合約，僱主承諾清潔員的每月工資為 11,160.0 [以每月正常工作日加有薪休息日的日數為 31 天及平均每日正常工作時數 8 小時為基數計算]。若清潔員根據標準僱傭合約第三條款：

- 每星期工作 6 天，每天工作時數為 8 小時，則該僱員的每月最高正常工作日加有薪休息日的日數為 **31 天**  
〔 6(天) + 1(天) 〕 x 4 + 3 天正常工作日/有薪休息日 = 31 天  
該僱員應收取的每月工資應不低於 **\$11,160.0** ；
- 每星期工作 5.5 天，每天工作時數為 8 小時，則該僱員的每月最高正常工作日加有薪休息日的日數為 **29 天**  
〔 5.5(天) + 1(天) 〕 x 4 + 3 天正常工作日/有薪休息日 = 29 天  
該僱員應收取的每月工資應不低於 **\$10,440.0**  
〔  $11,160.0 \div 31(\text{天}) \times 29(\text{天}) = \$10,440.0$  〕 ；

- 每星期工作 5 天，每天工作時數為 8 小時，則該僱員的每月最高正常工作日加有薪休息日的日數為 **27 天**  
 $[5(\text{天}) + 1(\text{天})] \times 4 + 3 \text{ 天正常工作日/有薪休息日} = 27 \text{ 天}$   
 該僱員應收取的每月工資應不低於**\$9,720.0**  
 $[\$11,160.0 \div 31(\text{天}) \times 27(\text{天}) = \$9,720.0]$ ；
- 每星期工作 6 天，每天工作時數為 6 小時，則該僱員應收取的每月工資應不低於**\$8,370.0**  
 $[\$11,160.0 \div 8(\text{小時}) \times 6(\text{小時}) = \$8,370.0]$ ；或
- 每星期工作 6 天，每天工作時數為 8 小時，另有 1 小時屬於工作時數的有薪用膳時間，則該僱員應收取的每月工資應不低於**\$12,555.0**  
 $[\$11,160.0 \div 8(\text{小時}) \times 9(\text{小時}) = \$12,555.0]$ 。

### 由於法定最低工資額有所修訂而須調整僱員的每月工資

例二 如根據有關政府服務合約，僱主承諾清潔員的每月工資為\$10,440.8 [以每月正常工作日加有薪休息日的日數為 31 天及平均每日正常工作時數 8 小時為基數計算]。參照本須知第二段所述，由於每小時最低工資額由\$42.1 修訂至\$43.1，該僱員的工資水平應調整為\$10,688.8 ( $\$43.1 \times 31(\text{天}) \times 8(\text{小時}) = \$10,688.8$ )。根據標準僱傭合約第三條款及註 7(i)，若清潔員：

- 每星期工作 6 天，每天工作時數為 8 小時，則該僱員的每月最高正常工作日加有薪休息日的日數為 **31 天**  
 $[6(\text{天}) + 1(\text{天})] \times 4 + 3 \text{ 天正常工作日/有薪休息日} = 31 \text{ 天}$   
 該僱員應收取的每月工資應不低於**\$10,688.8**；
- 每星期工作 5.5 天，每天工作時數為 8 小時，則該僱員的每月最高正常工作日加有薪休息日的日數為 **29 天**  
 $[5.5(\text{天}) + 1(\text{天})] \times 4 + 3 \text{ 天正常工作日/有薪休息日} = 29 \text{ 天}$   
 該僱員應收取的每月工資應不低於**\$9,999.2**  
 $[\$10,688.8 \div 31(\text{天}) \times 29(\text{天}) = \$9,999.2]$ ；
- 每星期工作 5 天，每天工作時數為 8 小時，則該僱員的每月最高正常工作日加有薪休息日的日數為 **27 天**  
 $[5(\text{天}) + 1(\text{天})] \times 4 + 3 \text{ 天正常工作日/有薪休息日} = 27 \text{ 天}$   
 該僱員應收取的每月工資應不低於**\$9,309.6**  
 $[\$10,688.8 \div 31(\text{天}) \times 27(\text{天}) = \$9,309.6]$ ；
- 每星期工作 6 天，每天工作時數為 6 小時，則該僱員應收取的每月工資應不低於**\$8,016.6**  
 $[\$10,688.8 \div 8(\text{小時}) \times 6(\text{小時}) = \$8,016.6]$ ；或
- 每星期工作 6 天，每天工作時數為 8 小時，另有 1 小時屬於工作時數的有薪用膳時間，則僱員應收取的每月工資應不低於**\$12,024.9**  
 $[\$10,688.8 \div 8(\text{小時}) \times 9(\text{小時}) = \$12,024.9]$ 。

### 缺勤工資的計算方法

例三 在計算僱員的缺勤工資時，應以有關月份的正常工作日加有薪休息日的日數為基數計算：

- (1) 如僱員每星期工作 6 天，每天工作時數為 8 小時，並沒有休息日以外的休班日，而根據標準僱傭合約第六(甲)條款的每月工資為\$11,160.0，則該僱員：

- 於二月缺勤 1 天，而二月的曆日日數為 28 天，則應扣除的缺勤工資為 **\$398.6** [  $\$11,160.0 \div 28(\text{天}) = \$398.6$  ] ；
  - 於三月缺勤 1 天，而三月的曆日日數為 31 天，則應扣除的缺勤工資為 **\$360.0** [  $\$11,160.0 \div 31(\text{天}) = \$360.0$  ] ；或
  - 於四月缺勤 1 天，而四月的曆日日數為 30 天，則應扣除的缺勤工資為 **\$372.0** [  $\$11,160.0 \div 30(\text{天}) = \$372.0$  ] 。
- (2) 如僱員每星期工作 5 天，每天工作時數為 8 小時，除了休息日以外，每星期有 1 天休班日，而根據標準僱傭合約第六(甲)條款的每月工資為 \$9,720.0，則該僱員：
- 於二月缺勤 1 天，而二月的曆日日數為 28 天及有 4 天休班日，則應扣除的缺勤工資為 **\$405.0**  
[  $\$9,720.0 \div (28-4(\text{天})) = \$405.0$  ] ；
  - 於三月缺勤 1 天，而三月的曆日日數為 31 天及 4 天休班日，則應扣除的缺勤工資為 **\$360.0**  
[  $\$9,720.0 \div (31-4(\text{天})) = \$360.0$  ] ；或
  - 於四月缺勤 1 天，而四月的曆日日數為 30 天及有 4 天休班日，則應扣除的缺勤工資為 **\$373.8**  
[  $\$9,720.0 \div (30-4(\text{天})) = \$373.8$  ] 。
- (3) 如僱員每星期工作 6 天，每天工作時數為 8 小時，並沒有休息日以外的休班日，而根據標準僱傭合約第六(甲)條款的每月工資為 \$11,160.0，如該僱員在三月份放取了 5 天有薪年假，而三月的曆日日數為 31 天，於三月缺勤 1 天，則應扣除的缺勤工資為 **\$360.0**  
[  $\$11,160.0 \div 31(\text{天})^{\#} = \$360.0$  ] 。
- (#在計算三月份缺勤工資時，僱員的正常工作日(包括於正常工作日放取的 5 天有薪年假)加有薪休息日的日數為 31 天。)

### 超時工作及休息日/休班日工作工資的計算方法

- 例四 (1) 如僱員每星期工作 6 天，每天工作 8 小時及沒有休息日以外的休班日，而根據標準僱傭合約第六(甲)條款的每月工資為 \$11,160.0，
- 該僱員在二月份(二月的曆日日數為 28 天)的超時工作及休息日/休班日工作的工資率須不低於：
    - 每天：**\$398.6** [  $\$11,160.0 \div 28(\text{天}) = \$398.6$  ] ；以及
    - 每小時：**\$49.8** [  $\$11,160.0 \div 28(\text{天}) \div 8(\text{小時}) = \$49.8$  ] ；
  - 該僱員在三月份(三月的曆日日數為 31 天)的超時工作及休息日/休班日工作的工資率須不低於：
    - 每天：**\$360.0** [  $\$11,160.0 \div 31(\text{天}) = \$360.0$  ] ；以及
    - 每小時：**\$45.0** [  $\$11,160.0 \div 31(\text{天}) \div 8(\text{小時}) = \$45.0$  ] ；或
  - 該僱員在四月份(四月的曆日日數為 30 天)的超時工作及休息日/休班日工作的工資率須不低於：
    - 每天：**\$372.0** [  $\$11,160.0 \div 30(\text{天}) = \$372.0$  ] ；以及
    - 每小時：**\$46.5** [  $\$11,160.0 \div 30(\text{天}) \div 8(\text{小時}) = \$46.5$  ] 。
- (2) 如僱員每星期工作 5 天，每天工作 8 小時，除了休息日以外，每星期有 1 天休班日，而根據標準僱傭合約第六(甲)條款的每月工資為 \$9,720.0，

- 該僱員在二月份(二月的曆日日數為 28 天及有 4 天休班日)的超時工作及休息日/休班日工作的工資率須不低於：
    - 每天：**\$405.0**{ $\$9,720.0 \div [28 - 4(\text{天})] = \$405.0$ }；以及
    - 每小時：**\$50.6**{ $\$9,720.0 \div [28 - 4(\text{天})] \div 8(\text{小時}) = \$50.6$ }；
  - 該僱員在三月份(三月的曆日日數為 31 天及有 4 天休班日)的超時工作及休息日/休班日工作的工資率須不低於：
    - 每天：**\$360.0**{ $\$9,720.0 \div [31 - 4(\text{天})] = \$360.0$ }；以及
    - 每小時：**\$45.0**{ $\$9,720.0 \div [31 - 4(\text{天})] \div 8(\text{小時}) = \$45.0$ }；或
  - 該僱員在四月份(四月的曆日日數為 30 天及有 4 天休班日)的超時工作及休息日/休班日工作的工資率須不低於：
    - 每天：**\$373.8**{ $\$9,720.0 \div [30 - 4(\text{天})] = \$373.8$ }；以及
    - 每小時：**\$46.7**{ $\$9,720.0 \div [30 - 4(\text{天})] \div 8(\text{小時}) = \$46.7$ }。
- (3) 如僱員每星期工作 6 天，每天工作 8 小時，並沒有休息日以外的休班日，而根據標準僱傭合約第六(甲)條款的每月工資為\$11,160.0，如該僱員在一月份放取了 1 天法定假日，而一月的曆日日數為 31 天，其在一月份的超時工作及休息日/休班日工作的工資率須不低於：
- 每天：**\$360.0** [ $\$11,160.0 \div 31(\text{天})^{\#} = \$360.0$ ]；以及
  - 每小時：**\$45.0** [ $\$11,160.0 \div 31(\text{天})^{\#} \div 8(\text{小時}) = \$45.0$ ]。
- (#在計算一月份超時工作工資及休息日/休班日工作工資時，僱員的正常工作日(包括於正常工作日放取的法定假日)加有薪休息日的日數為 31 天。)

#### 在 8 號或以上熱帶氣旋警告信號下工作工資的計算方法

例五 在僱員某天或更份的工作期間曾發出 8 號或以上熱帶氣旋警告信號，應獲付不低於其本應在該天或該更份的工作時數依其每月工資按比例計算的工資的 150%。

- (1) 如僱員每星期工作 6 天，沒有休息日以外的休班日，每天或每更份工作 8 小時，而根據標準僱傭合約第六(甲)條款的每月工資為\$11,160.0。如 8 號熱帶氣旋警告信號曾在僱員某天或某更份工作 8 小時內的任何時間發出，則僱員該天或更份的工資：
- 在二月份(二月的曆日日數為 28 天)須不低於：
    - **\$597.9** [ $\$11,160.0 \div 28(\text{天}) \times 150\% = \$597.9$ ]
  - 在六月份(六月的曆日日數為 30 天)須不低於：
    - **\$558.0** [ $\$11,160.0 \div 30(\text{天}) \times 150\% = \$558.0$ ]
  - 在七月份(七月的曆日日數為 31 天)須不低於：
    - **\$540.0** [ $\$11,160.0 \div 31(\text{天}) \times 150\% = \$540.0$ ]
- (2) 如僱員每星期工作 6 天，沒有休息日以外的休班日，每天工作 8 小時(由早上 8 時至下午 5 時，期間 1 小時用膳時間，該用膳時間不屬於工作時數但根據標準僱傭合約第三(乙)條款的用膳時間薪酬為每天\$50 元)。根據標準僱傭合約第六(甲)條款的每月工資為\$11,160.0，而根據第六(乙)條款超時工作工資率為僱員在正常工作日的工作時數所賺取的工資率的 150%。僱員於六月份某一正常工作日根據上述時間工作 8 小時，另執行了一小時超時工作(即於下午 6 時下班)。8 號熱帶氣旋警告信號在當天零晨 1 時至早上 11 時生效。

- 該僱員在六月份(六月的曆日日數為 30 天)在該天或該更份的工資須不低於：
  - $\$737.6 \{ [ \$11,160.0 \div 30(\text{天}) ] + [ \$11,160.0 \div 30(\text{天}) \div 8(\text{小時}) \times 150\% ] + \$50 \} \times 150\% = \$737.6$

#### 僱員為僱主在兩份或以上政府服務合約中工作的休息日工資及月薪的計算方法

例六 (1) 如僱員需於兩份政府服務合約工作，而在附表第二條款各表所載的每月工資分別為 \$11,160.0 [表(1)]和\$11,408.0[表(2)]，該僱員每星期需工作 6 天，每天工作 8 小時及每 7 天有 1 天有薪休息日，

- 如該僱員在一個有 30 天的月份內享有 4 天有薪休息日，僱員為表(1)的合約工作 10 天及為表(2)的合約工作 16 天，
  - 僱員 26 天工作的工資為**\$9,804.3**  
 $[ \$11,160.0 \div 30(\text{天}) \times 10(\text{天}) + \$11,408.0 \div 30(\text{天}) \times 16(\text{天}) = \$9,804.3 ]$ ；
  - 僱員的休息日工資應不低於每天**\$377.1**  
 $[ \$9,804.3 \div 26(\text{天}) = \$377.1 ]$ ；以及
  - 僱員在該月的工資應不低於**\$11,312.7**  
 $[ \$9,804.3 + \$377.1 \times 4(\text{天}) = \$11,312.7 ]$ 。
- 如該僱員在一個有 31 天的月份內享有 5 天有薪休息日，僱員為表(1)的合約工作 14 天及為表(2)的合約工作 12 天，
  - 僱員 26 天工作的工資為**\$9,456.0**  
 $[ \$11,160.0 \div 31(\text{天}) \times 14(\text{天}) + \$11,408.0 \div 31(\text{天}) \times 12(\text{天}) = \$9,456.0 ]$ ；
  - 僱員的休息日工資應不少於每天**\$363.7**  
 $[ \$9,456.0 \div 26(\text{天}) = \$363.7 ]$ ；以及
  - 僱員在該月的工資應不少於**\$11,274.5**  
 $[ \$9,456.0 + [ \$363.7 \times 5(\text{天}) ] = \$11,274.5 ]$ 。

(2) 如僱員需於兩份政府服務合約工作，而在附表第二條款各表所載的每月工資分別為\$9,720.0[表(1)]和\$9,936.0[表(2)]，該僱員每星期需工作 5 天，每天工作 8 小時及每 7 天有 1 天有薪休息日，

- 如該僱員在一個有 30 天的月份內享有 4 天有薪休息日及 4 天無薪休班日，僱員為表(1)的合約工作 10 天及為表(2)的合約工作 12 天，
  - 僱員 22 天工作的工資為**\$8,324.3**  
 $\{ \$9,720.0 \div [ 30 - 4(\text{天}) ] \times 10(\text{天}) + \$9,936.0 \div [ 30 - 4(\text{天}) ] \times 12(\text{天}) = \$8,324.3 \}$ ；
  - 僱員的休息日工資應不低於每天**\$378.4**  
 $[ \$8,324.3 \div 22(\text{天}) = \$378.4 ]$ ；以及
  - 僱員在該月的工資應不低於**\$9,837.9**  
 $\{ \$8,324.3 + [ \$378.4 \times 4(\text{天}) ] = \$9,837.9 \}$ 。
- 如該僱員在一個有 31 天的月份內享有 5 天有薪休息日及 4 天無薪休班日，僱員為表(1)的合約工作 11 天及為表(2)的合約工作 11 天，
  - 僱員 22 天工作的工資為**\$8,008.0**  
 $\{ \$9,720.0 \div [ 31 - 4(\text{天}) ] \times 11(\text{天}) + \$9,936.0 \div [ 31 - 4(\text{天}) ] \times 11(\text{天}) = \$8,008.0 \}$ ；

- 僱員的休息日工資應不低於每天**\$364.0**  
〔 $\$8,008.0 \div 22(\text{天}) = \$364.0$ 〕；以及
- 僱員在該月的工資應不低於**\$9,828.0**  
〔 $\$8,008.0 + \{ \$364.0 \times 5(\text{天}) \} = \$9,828.0$ 〕。

### 僱員為僱主在兩份或以上政府服務合約工作的劃一每月工資、超時工作和休息日/休班日工作工資的計算方法

例七 僱員需於兩份政府服務合約工作，而僱主和僱員可同意選擇以不低於附表第二條款各表所列的每月工資中最高的工資率所釐訂的一個數額劃一計算該僱員的每月工資、超時工作和休息日/休班日工作的工資。如該僱員每星期需工作 6 天及：

(1) 如在附表第二條款各表所列的每月工資分別為：

- \$11,160.0{每星期工作 6 天及每天工作 8 小時[表(1)]}；以及
- \$11,408.0{每星期工作 6 天及每天工作 8 小時[表(2)]}；

所選擇的劃一每月工資須不低於**\$11,408.0**。而該僱員的超時工作及休息日/休班日工作的工資率須以每月工資**\$11,408.0**為基數計算。

(2) 如在附表第二條款各表所列的每月工資分別為：

- \$9,720.0{每星期工作 5 天及每天工作 8 小時[表(1)]}，如僱員每星期需工作 6 天及每天工作 8 小時，則其每月工資應為**\$11,160.0**  
〔 $\$9,720.0 \div 27(\text{天}) \times 31(\text{天}) = \$11,160.0$ 〕；以及
- \$10,672.0{每星期工作 5.5 天及每天工作 8 小時[表(2)]}，如僱員每星期需工作 6 天及每天工作 8 小時，則其每月工資應為**\$11,408.0**  
〔 $\$10,672.0 \div 29(\text{天}) \times 31(\text{天}) = \$11,408.0$ 〕；

所選擇的劃一每月工資須不低於**\$11,408.0**。而該僱員的超時工作及休息日/休班日工作的工資率須以每月工資**\$11,408.0**為基數計算。

(3) 如在附表第二條款各表所列的每月工資分別為：

- \$9,720.0{每星期工作 5 天及每天工作 8 小時[表(1)]}，如僱員每星期需工作 6 天及每天工作 8 小時，則其每月工資應為**\$11,160.0**  
〔 $\$9,720.0 \div 27(\text{天}) \times 31(\text{天}) = \$11,160.0$ 〕；以及
- \$7,452.0{每星期工作 5 天及每天工作 6 小時[表(2)]}，如僱員每星期需工作 6 天及每天工作 8 小時，則其每月工資應為**\$11,408.0**  
〔 $\$7,452.0 \div 27(\text{天}) \times 31(\text{天}) \div 6(\text{小時}) \times 8(\text{小時}) = \$11,408.0$ 〕；

所選擇的劃一每月工資須不低於**\$11,408.0**。而該僱員的超時工作及休息日/休班日工作的工資率須以每月工資**\$11,408.0**為基數計算。

### 假日薪酬的計算方法

例八 如僱員每星期工作 6 天，每天工作 8 小時，根據標準僱傭合約第六(甲)條款的每月工資為**\$11,160.0**，該僱員的假日薪酬(根據《僱傭條例》)應為：

- 在緊接該假日前 12 個月內所賺取的薪酬：**\$133,560.0**，包括工作 298 天、52 天有薪休息日及 14 天有薪法定假日(其間沒有加班工作)
- 在該 12 個月期間放取而獲付少於全部工資的假期：1 天無薪法定假日(受僱期首個月內的法定假日無薪)
- 須剔除的期間及款額：1 天無薪法定假日(由於該 1 天為無薪法定假日，故須剔除的款額為「\$0」)

- 假日薪酬的款額： $[(\$133,560.0 - \$0) \div (365 - 1) (\text{天})] = \$366.9$ 。

### 年假薪酬的計算方法

例九 如僱員每星期工作 5.5 天，每天工作 8 小時，根據標準僱傭合約第六(甲)條款的每月工資為 \$10,440.0，5 天的年假薪酬(根據《僱傭條例》)應為：

- 在緊接該假期前 12 個月內所賺取的薪酬：\$125,280.0，包括工作 272 天及以下假期(其間沒有加班工作)：
  - 52 天有薪休息日
  - 15 天有薪法定假日
  - 26 天無薪休班日
- 須剔除的期間及款額：26 天無薪休班日(因該 26 天休班日為無薪，故須剔除的款額為「\$0」)
- 5 天的年假薪酬： $[(\$125,280.0 - \$0) \div (365 - 26) (\text{天}) \times 5(\text{天})] = \$1,847.8$ 。

例十 如僱員每星期工作 6 天，每天工作 8 小時，根據標準僱傭合約第六(甲)條款的每月工資為 \$11,160.0，5 天的年假薪酬(根據《僱傭條例》)應為：

- 在緊接該假期前 12 個月內所賺取的薪酬：\$160,920.0，包括
  - 工作 298 天、52 天有薪休息日及 15 天有薪法定假日共 \$133,920.0
  - 加班費 \$27,000.0 (該僱員的過去 12 個月內平均款額不低於僱員在同期的平均月薪的 20%)
- 須剔除的期間及款額：因為僱員在該 12 個月內沒有因放取假期而獲支付少於全部工資，故須剔除的期間及款額均為「0」
- 5 天年假薪酬： $[(\$160,920.0 - \$0) \div (365 - 0) (\text{天}) \times 5(\text{天})] = \$2,204.4$ 。

### 疾病津貼的計算方法

例十一 如僱員每星期工作 5 天，每天工作 8 小時，根據標準僱傭合約第六(甲)條款的每月工資為 \$9,720.0，而該僱員獲連續 4 天病假，該 4 天的疾病津貼(根據《僱傭條例》)應為：

- 在緊接病假首天前 12 個月內所賺取的薪酬：\$115,920.0，包括工作 237 天及以下假期(其間沒有加班工作)：
  - 52 天有薪休息日
  - 15 天有薪法定假日
  - 7 天有薪年假
  - 52 天無薪休班日
  - 5 月份 1 天無薪假(在僱主同意下放取的假期)
  - 7 月份 1 天無薪假(在僱主同意下放取的假期)
- 須剔除的期間及款額：52 天無薪休班日及 2 天無薪假(由於該 54 天為無薪假，故須剔除的款額為「\$0」)
- 4 天的疾病津貼：
 
$$[(\$115,920.0 - \$0) \div (365 - 54) (\text{天})] \times 4(\text{天}) \times 4/5 = \$1,192.7$$

### 代通知金的計算方法

例十二 如僱員每星期工作 6 天，每天工作 8 小時，根據標準僱傭合約第六(甲)條款的每月工資為 \$11,160.0。標準僱傭合約第十九條款列明，僱傭雙方並無試用期，

通知期為 7 天，或相等的代通知金。如僱主終止僱員的合約，該僱員的代通知金應為：

- 緊接通知日期前 12 個月所賺取的薪酬：\$133,920.0，包括工作 298 天、52 天有薪休息日及 15 天有薪法定假日(其間沒有加班工作)
- 須剔除的期間及款額：因為僱員在該 12 個月內沒有因放取假期而獲支付少於全部工資，故須剔除的期間及款額均為「0」
- 7 天代通知金金額： $[(\$133,920.0 - \$0) \div (365 - 0) (\text{天})] \times 7 (\text{天}) = \$2,568.3$ 。

**僱員為僱主在一份政府服務合約工作，在該服務合約屆滿時應獲付酬金的計算方法**

例十三 在有關的政府服務合約屆滿時，僱員已在該合約下工作 12 個月。其間僱員的總工資為 \$142,934.0。

- 應支付的酬金為 \$8,576.0 [ $\$142,934.0 \times 6\% = \$8,576.0$ ]。

**僱員為僱主在兩個職位工作，在其中一個職位屆滿時應獲付酬金的計算方法**

例十四 僱員於兩份政府服務合約下的兩個職位工作。於附表第二條款[表(1)]的職位屆滿時，僱員在該職位已工作 24 個月，其間僱員的總工資為 \$292,838.0，包括在[表(1)]的職位及[表(2)]的職位分別就工作時數所賺取的工資為 \$87,840.0 及 \$146,790.0，以及其他僱傭利益總額(例如：休息日薪酬、年假薪酬、假日薪酬及疾病津貼等)為 \$58,208.0。

- 在表(1)的職位及表(2)的職位，就工作時數所賺取的工資總額為 \$234,630.0 [ $\$87,840.0 + \$146,790.0 = \$234,630.0$ ]；
- 在表(1)的職位，賺取的總工資為 \$109,631.7  
[ $\$87,840.0 + \$58,208.0 \times (\$87,840.0 \div \$234,630.0) = \$109,631.7$ ]；
- 就表(1)的職位，應支付的酬金為 \$6,577.9  
[ $\$109,631.7 \times 6\% = \$6,577.9$ ]。

例十五 僱員在[表(1)]的職位屆滿後，繼續在[表(2)]的職位工作，並同時被安排在另一職位[表(3)]工作。於[表(2)]的職位屆滿時，僱員在該職位已工作 36 個月。正如例十四所示，僱員首 24 個月在[表(1)]及[表(2)]的職位下的總工資為 \$292,838.0，包括在[表(1)]的職位及[表(2)]的職位分別就工作時數所賺取的工資為 \$87,840.0 及 \$146,790.0，以及其他僱傭利益總額(例如：休息日薪酬、年假薪酬、假日薪酬及疾病津貼等)為 \$58,208.0。隨後 12 個月的總工資為 \$151,037.0，包括在[表(2)]及[表(3)]的職位分別就工作時數所賺取的工資為 \$73,395.0 及 \$46,848.0，以及其他僱傭利益總額為 \$30,794.0。

- 在表(2)的職位，首 24 個月賺取的總工資為 \$183,206.3：
  - 在表(1)的職位及表(2)的職位，就工作時數所賺取的工資總額為 \$234,630.0  
[ $\$87,840.0 + \$146,790.0 = \$234,630.0$ ]；
  - 在表(2)的職位，首 24 個月賺取的總工資為 \$183,206.3  
[ $\$146,790.0 + \$58,208.0 \times (\$146,790.0 \div \$234,630.0) = \$183,206.3$ ]；
- 在表(2)的職位，最後 12 個月賺取的總工資為 \$92,191.3：
  - 在表(2)的職位及表(3)的職位，就工作時數所賺取的工資總額為 \$120,243.0

[  $\$73,395.0 + \$46,848.0 = \$120,243.0$  ] ；

➤ 在表(2)的職位，最後 12 個月賺取的總工資為 \$92,191.3

[  $\$73,395.0 + \$30,794.0 \times (\$73,395.0 \div \$120,243.0) = \$92,191.3$  ]

• 在表(2)的職位，於 36 個月內賺取的總工資為 \$275,397.6

[  $\$183,206.3 + \$92,191.3 = \$275,397.6$  ]

• 就表(2)的職位，應支付的酬金為 \$16,523.9

[  $\$275,397.6 \times 6\% = \$16,523.9$  ] 。

### 從應付予僱員的遣散費中扣除已支付的酬金

例十六 僱員受聘於僱主工作了 36 個月，並在該合約屆滿／終止後隨即獲同一僱主安排由 2025 年 5 月 1 日（即轉制日）起於一份政府服務合約工作。僱員在第二份合約下再工作 12 個月後因裁員而被解僱。由於僱員在轉制日前已開始受僱，僱員的遣散費須分為轉制前部分（即轉制日前的受僱期所衍生的遣散費／長期服務金）及轉制後部分（即由轉制日起的受僱期所衍生的遣散費／長期服務金）計算。僱員在轉制日前最後一個月的工資及終止僱傭合約前最後一個月的工資均為 \$11,160.0，並就其合共 48 個月的服務期可享有遣散費 \$29,760.0。

就有關第二份合約的 12 個月的服務期，僱主須在支付遣散費前先向僱員支付酬金 \$8,035.2。在支付酬金後，僱主可從遣散費中扣除就該僱員第二份合約的 12 個月服務期而支付的酬金。

• 僱員在第二份合約的 12 個月服務期應享有的遣散費為 \$7,440.0

[  $\$11,160 \times 2/3 \times 1$  (年) = \$7,440 ]

在同一期間內，因已支付的酬金款額較遣散費為高，故此可從與該期間有關的遣散費全數(即 \$7,440.0)扣除。

• 應支付給僱員的遣散費餘額為 \$22,320.0

[  $\$29,760.0 - \$7,440.0 = \$22,320.0$  ]

• 僱主可從僱員的有關職業退休計劃利益或強制性公積金計劃權益中扣除遣散費餘額(即 \$22,320.0)\*

\* 由轉制日起，僱主強積金強制性供款累算權益不可用作「對沖」僱員由轉制日起的受僱期所衍生的遣散費／長期服務金。如僱員在轉制日前開始受僱，僱主強積金強制性供款累算權益可用作「對沖」遣散費／長期服務金轉制前部分，但不可用作「對沖」轉制後部分。

2026 年 4 月