

聘用 外籍家庭傭工 僱主須知



僱主須知

如有需要聘請外籍家庭傭工(下稱「外傭」)，請花一些時間閱讀這份單張，它會幫助你明白在勞工法例及標準僱傭合約下僱主的主要責任，並且透過一些實用「錦囊」，教你如何與外傭維繫和諧的勞資關係，助你做個守法又精明的僱主。

本單張扼要說明僱主須留意的主要法例條文和標準僱傭合約的內容，對有關法例和規定的詮釋，應以該法例及標準僱傭合約的原文為依歸。

如欲進一步了解相關法例，可參考由勞工處編印的《僱傭條例簡明指南》、《僱員補償條例簡介》、《僱用外籍家庭傭工實用指南》及《備存工資和僱傭紀錄》小冊子；及由入境事務處編印的《從外國聘用家庭傭工指南》。

查詢

	電話	網址
《僱傭條例》	2717 1771 (此熱線由「1823」接聽)	www.labour.gov.hk
《僱員補償條例》		www.fdh.labour.gov.hk
《職業介紹所規例》	2115 3667	www.eaa.labour.gov.hk
《入境條例》	2824 6111	www.immd.gov.hk

在標準僱傭合約下的僱主責任

你必須與外傭簽訂標準僱傭合約(ID407)。此合約是在本港僱用外傭唯一被認可的合約，其中的主要內容包括：

- ✓ 向外傭支付合約訂明的工資。該工資水平不應低於簽訂合約時的規定最低工資。
- ✓ 遵從其他在標準僱傭合約內訂明的條款，例如：
 - 提供免費住宿；
 - 如不向外傭提供膳食，須支付膳食津貼；
 - 在合約開始及終結時，提供往返原居地的旅費(包括機票、膳食及交通津貼)；
 - 在外傭受僱期內（但不包括外傭出於自願及基於個人理由離港期間）提供免費醫療，包括支付診症、住院及牙科急診費用。因應是項規定，當局強烈建議你為外傭投購提供全面醫療及住院保障的保險。你亦可考慮投購同時包括醫療及住院保障和符合《僱員補償條例》規定的綜合保險；及
 - 在續約時支付旅費讓外傭往返原居地放取假期。

- ✗ 擅自或與外傭私下協議，給予外傭低於標準僱傭合約所訂定的工資。
- ✗ 要求外傭執行在標準僱傭合約附錄「住宿及家務安排」內所規定家務職責以外的工。
- ✗ 在外傭留港的合約期內要求外傭為其他人士工作。

注意：以上三項行為屬刑事罪行，可被檢控，一經定罪，可被判罰款及監禁。詳情請參考第7頁的「罰則」。

- ➡ 你須同時遵從標準僱傭合約及《僱傭條例》的規定。至於日常工作的要求，你應與外傭商議訂定。
- ➡ 你及外傭應各自保存一份已簽署的標準僱傭合約，你並應親自細閱合約的內容。
- ➡ 你不應未經外傭同意保管其個人身份證明文件(如身份證、護照等)。

在《僱傭條例》下的僱主責任

外傭與本地僱員在《僱傭條例》下享有同等的權益與保障。僱主為僱員提供的僱傭條件，不能低於該條例規定的最低標準。如果你與外傭所訂立的僱傭條件，終止或減少了《僱傭條例》賦予僱員的任何權利、利益或保障，則該等條款即屬無效。

你可以因應所聘用外傭的工作要求和表現，給予比《僱傭條例》及標準僱傭合約更佳的僱傭條件和保障，藉以提升外傭的工作動力，這亦有助建立良好的僱傭關係。

注意：僱主如違反《僱傭條例》的規定，例如短付工資、不依法發放法定假日及年假並支付薪酬、非法解僱等，除須向外傭作出金錢補償外，更會因觸犯刑事罪行而被檢控。詳情請參考第7頁的「罰則」及《僱傭條例簡明指南》。

為了履行你的法定責任和避免誤會或糾紛，你應留意：

工資

- 必須：✓ 在工資期完結後或僱傭合約終止後七天內向外傭支付工資。
- 必須：✓ 備存外傭的工資及僱傭紀錄。紀錄樣本可參考《備存工資和僱傭紀錄》小冊子。
- 不可：✗ 隨意扣除外傭的工資。《僱傭條例》在扣薪方面有嚴格限制，如因外傭疏忽或失職而引致物品或財物損壞或遺失，你可根據《僱傭條例》的規定扣除工資，但每次以港幣300元為限。其他扣薪的限制請參考《僱用外籍家庭傭工實用指南》。

- ➡ 以支票或自動轉帳方式支付外傭工資。你亦可因應外傭的要求，以現金支付工資。
- ➡ 向外傭提供工資收據，清楚解釋收據內容，在雙方同意後請外傭簽署確認已收到的款項，並保留收據紀錄。

假期

休息日	必須	✓ 每七天期間給予外傭最少一天休息日。 ✓ 獲得外傭同意才另定休息日，以代替原來指定的休息日。另定休息日須安排在同一個月內的原定休息日之前，或在原定休息日後的30天之內。
	不可	✗ 強逼外傭在休息日工作。
法定假日	必須	✓ 給予外傭法定假日^{註1}。 ✓ 如外傭在法定假日之前已受僱滿三個月，必須給予外傭該法定假日並支付假日薪酬。 ✓ 即使外傭受僱未滿三個月而未能享有假日薪酬，仍必須讓外傭放取該法定假日。 ✓ 如要求外傭在法定假日工作，必須在法定假日之前或之後60天內，安排「另定假日」作為補假。 ✓ 如果法定假日適逢是外傭的休息日，你必須在休息日翌日補假給外傭。
	不可	✗ 以款項代替發放法定假日，即所謂「買假」。
	必須	✓ 當外傭工作滿12個月後，按以下比率計算給予有薪年假： ● 在服務年期滿第一年及第二年後，每年給予外傭七天有薪年假；以及 ● 由第三年開始，將每年給予外傭的有薪年假日數按年遞增一天，最多增至每年14天。 ✓ 如年假期內適逢休息日或法定假日，該日應視作年假，而你必須為外傭另定休息日或法定假日。
年假	不可	✗ 以款項代替年假。(但外傭可以選擇接受款項代替部分年假，不過祇限於超逾10天的年假部分。)
	注意	● 休息日、法定假日和有薪年假是不同的假期，不能互相取代。 ● 將外傭放取假日的安排及補償紀錄妥善保存。
註1：法定假日指1月1日、農曆年初一至年初三、清明節、復活節星期一（由2026年起新增）、勞動節（5月1日）、佛誕、春節、香港特區成立紀念日（7月1日）、中秋節翌日、國慶日（10月1日）、重陽節、冬節或聖誕節（僱主可二擇其一）及聖誕節後第一個周日，共15天。		
錦囊 ➡ 外傭可自願在休息日為僱主工作。若外傭願意在某個休息日工作，你應預先就補償安排與外傭達成協議。 ➡ 儘早與外傭就放取法定假日或年假的安排達成共識，以配合雙方的需要。 ➡ 避免經常調動外傭的假期，因為讓外傭在假期休息有助恢復體力，減少工作失誤；你亦不必為日後安排補假而大傷腦筋。		

註1：法定假日指1月1日、農曆年初一至年初三、清明節、復活節星期一（由2026年起新增）、勞動節（5月1日）、佛誕、端午節、香港特區成立紀念日（7月1日）、中秋節翌日、國慶日（10月1日）、重陽節、冬節或聖誕節（僱主可二擇其一）及聖誕節後第一個周日，共15天。

疾病津貼

疾病津貼	必須	✓ 在下列情況下，必須在正常發薪日向外僱支付其每日平均工資的五分之四作為疾病津貼： - 已累積足夠的有薪病假^{註2}； - 放取病假的日數不少於連續四天；以及 - 能出示適當的醫生證明書（就產前檢查而言，外僱亦可出示到診證明書^{註3}）。
錦囊		➡ 為外僱購買適當的醫療保險，以支付外僱的診症、住院及牙科急診費用。
生育保障及侍產假		
生育保障	必須	✓ 如符合以下條件，必須給予外僱14星期的有薪產假^{註4}，產假薪酬相等於每日平均工資的五分之四，並在正常發薪日支付： - 在所訂定的產假開始前外僱已受僱不少於40個星期； - 經醫生證明書證實懷孕，並已向你遞交懷孕的通知；以及 - 在你提出要求下，已向你遞交醫生證明書，說明其預產期。
有薪侍產假	必須	✓ 如符合下列條件，男性外僱可就其配偶/伴侶每次分娩享有五天有薪侍產假，侍產假薪酬相等於每日平均工資的五分之四： - 為初生嬰兒父親或有嬰兒即將出生； - 已按法例的規定通知僱主； - 在緊接放取侍產假的日子前，已受僱不少於40個星期；以及 - 在限期前向僱主提供所需文件。
註4：合資格外僱如在2020年12月11日之前分娩，可享10星期的有薪產假。		
終止僱傭合約		
必須	必須	✓ 根據標準僱傭合約的規定，給予外僱一個月的書面通知或支付一個月代通知金以終止僱傭合約(惟外僱犯嚴重過失除外)。 ✓ 如終止外僱的僱傭合約，一般須支付： - 任何未發放的工資； - 代通知金（如適用）； - 用以代替未曾放取年假的工資； - 長期服務金/遣散費（如適用）；以及 - 其他根據僱傭合約須支付給外僱的款項，例如提供旅費、膳食及交通津貼等。
注意	注意	● 若外僱故意不服從僱主合法合理的命令、行為不當、欺詐、不忠實或慣常疏忽職責，僱主可作出即時解僱而無須預先通知或給予代通知金。但請注意，即時解僱是嚴重的紀律處分，只有在外僱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。如有爭拗或外僱提出補償申索，即時解僱的理據是否充分，須由法庭作出裁決。

錦囊

➡ 外傭因文化或習慣上的差異，未必能在短期內適應新工作環境；加上外傭留宿你的家中，大家也需要時間適應及磨合。僱傭雙方應互諒互讓，坦誠溝通，以維持融洽的關係。

終止僱傭合約的限制

生育保障	僱主不可解僱已證實懷孕及已發出懷孕通知的僱員。
有薪病假期間	僱主不可在僱員的有薪病假期間解僱僱員。
向當局提供證據或資料	僱主不可由於僱員曾在有關執行《僱傭條例》或因工遭遇意外而進行的法律程序中提供證據或向進行查訊的公職人員提供資料而解僱僱員。
參加工會活動	僱主不可因僱員參與職工會或職工會的活動而解僱僱員。
工傷期間	僱主在未與因工受傷的僱員達成工傷補償的協議之前，或在有關的評估證明書仍未發出之前，不可解僱僱員。

遣散費/長期服務金

遣散費	必須	✓ 給予遣散費，如果外傭： - 在遭解僱前已連續為你工作不少於24個月；以及 - 因裁員而遭解僱，或在僱傭合約屆滿後，因裁員理由而未獲續約。
長期服務金	必須	✓ 給予長期服務金，如果外傭在僱傭合約終止前已連續為你工作不少於五年，並且 - 非因嚴重行為不當或裁員而遭解僱或不獲續約； - 因健康理由而辭職，並能出示註冊醫生或註冊中醫發出指定的證明書，證明永久不適宜擔任現時的工作； - 因年老（即65歲或以上）而辭職；或 - 於在職期間死亡。
注意 - 遣散費或長期服務金的計算方法相同，款額相等於：一個月的工資 x 2/3 x 服務年資 - 未足一年的服務年期則按比例計算。 - 若符合相關條件，外傭在同一時間只可享有遣散費或長期服務金其中一項。		
錦囊 ➡ 如有需要，宜為支付遣散費或長期服務金預先作好準備。		

在《僱員補償條例》下的僱主責任

必須	必須	✓ 為外傭投購工傷補償保險，以承擔在《僱員補償條例》及普通法方面的法律責任。 ✓ 在工傷意外發生後或外傭患上職業病後的14天內以指定的表格向勞工處呈報。 ✓ 依時向因工受傷的僱員支付法定補償。工傷病假錢的款額，應為外傭遭遇意外時每月收入與暫時不能工作期間每月收入差額的五分之四。
----	----	--

在職業安全及健康方面僱主應注意的事項

- ◆ 外僱的標準僱傭合約包括一項清潔外窗的條款，保障外僱的職業安全。該條款訂明，當僱主要求外僱清潔窗戶向外的一面，而該窗戶並非位處地面、毗鄰可合理地供外僱安全工作的露台或走廊，則必須符合以下要求：
 - 被清潔的窗戶須已安裝窗花，而該窗花須鎖上或被固定，以防止窗花被開啟；及
 - 外僱除了手臂外，身體其他部分不得伸出窗外。
- ◆ 另外，應提供及確保外僱使用輕便工作台進行高處工作；提舉重物時應保持腰背挺直；接觸禽鳥及生肉和處理排泄物後應立即洗手；及在使用清潔/消毒劑或其他危險物質時佩戴適當的個人防護裝備。
- ◆ 查詢有關家務工作的安全及健康，請致電職業安全健康局的熱線2739 9000。

罰則

以下扼要列出在《僱傭條例》、《僱員補償條例》及《入境條例》下的主要罪行及一經定罪的最高刑罰：

罪行	最高刑罰
◆ 故意及無合理辯解而不依時支付或短付工資給外僱	罰款港幣35萬元及監禁3年
◆ 非法扣減外僱工資	罰款港幣10萬元及監禁1年
◆ 不依法例為外僱投購工傷補償保險	罰款港幣10萬元及監禁2年
◆ 指派外僱為合約上所訂明的僱主以外的其他人士工作，或指派外僱擔當非家務職責	罰款港幣5萬元及監禁2年
◆ 向入境事務處職員作出虛假陳述或申述，在標準僱傭合約上聲稱會支付規定最低工資，但在聘用外僱期間短付工資(任何人士協助、教唆、慫恿或促使另一人犯罪，亦屬觸犯同一罪行)	罰款港幣15萬元及監禁14年
注意	● 以上只列出在《僱傭條例》、《僱員補償條例》及《入境條例》下的一些主要罪行和罰則。至於在這些條例下的其他罪行和罰則，或其他有關法例的罪行和罰則，本單張未能一一盡錄，詳情請參考有關法例。

僱主必須留意，切勿以身試法！