

勞工法例實務指引： 僱主的責任



Labour Department
勞工處

Workplace Consultation Promotion Division



勞資協商促進科

目錄

引言

甲部：

僱傭條件

- ▶ 與僱傭事宜有關的法例
- ▶ 《僱傭條例》（第 57 章）
 - 服務條件和僱傭合約
 - 支付工資及僱員權益
 - 僱傭記錄
 - 疑問解答
 - 有關僱用青年和兒童的規例
 - 參考小冊子
- ▶ 其他有關法例
 - 平等就業機會
 - 為僱員提供退休福利
 - 僱員的個人資料

乙部：

工傷補償

- ▶ 與工傷補償有關的法例
- ▶ 《僱員補償條例》（第 282 章）
 - 工傷保險
 - 呈報意外或職業病
 - 支付補償
 - 疑問解答
 - 參考小冊子
- ▶ 《肺塵埃沉着病(補償)條例》（第 360 章）
 - 繳交徵款
 - 給予僱員休假

丙部：

安全及健康標準

- ▶ 與工作安全及健康有關的法例
- ▶ 《職業安全及健康條例》（第 509 章）
 - 工作地點的安全及健康
 - 通知勞工處職業安全主任
- ▶ 《工廠及工業經營條例》（第 59 章）
 - 工場和建築工程的呈報
 - 特定規則
 - 疑問解答
- ▶ 《鍋爐及壓力容器條例》（第 56 章）

丁部：

勞工處提供的服務

戊部：

勞工處的查詢服務

引言

本指引旨在簡述在香港營商的僱主最為關注並由勞工處執行的各項勞工法例，以協助僱主了解他們在這些法例下的責任，與及須注意的事項。內容分為五部分，首三部分包括：

- 甲部： 僱傭條件
- 乙部： 工傷補償
- 丙部： 安全及健康標準

此外，丁部簡介勞工處提供的各項服務。而有關查詢服務的資料則載於戊部。

請注意，僱主如不履行本指引所述的勞工法例下的責任和義務，可被判處罰款和/或監禁。

讀者並請留意，本指引所述的法律條文的詮釋，應以有關條例的原文為依歸。若要詳細了解，請參閱有關法例及其他參考資料。(有關法例的原文，可參考律政司網頁的雙語法例資料系統：<http://www.justice.gov.hk/>)

甲部：僱傭條件

與僱傭事宜有關的法例

- 1.1
- ▶ 《僱傭條例》(第 57 章)
 - ▶ 《性別歧視條例》(第 480 章)
 - ▶ 《殘疾歧視條例》(第 487 章)
 - ▶ 《家庭崗位歧視條例》(第 527 章)
 - ▶ 《強制性公積金計劃條例》(第 485 章)
 - ▶ 《個人資料(私隱)條例》(第 486 章)

《僱傭條例》(第 57 章)

1.2 《僱傭條例》是規管本港僱傭條件的主要法例，適用於所有非政府機構的僱主。僱主必須完全遵守《僱傭條例》下的條款，這亦有助減少與僱員的糾紛。

1.3 服務條件和僱傭合約

須履行事項-

- ✓ 在僱用任何人之前，向他詳細說明僱用條件。
- ✓ 如與僱員訂立書面僱傭合約或僱員提出書面要求，給予僱員一份合約副本以作參考及保存。
- ✓ 在更改僱傭條件之前〔特別是工資及福利〕，必須徵詢僱員的意見，並應取得僱員的同意；如更改僱傭條件細則是以書面形式列出或僱員要求僱主以書面提供更改的細則，將這些書面更改的副本交給僱員。

禁止事項-

- ✘ 不得在聘用承諾中加入受聘者不可成為職工會會員的條件或要求。
- ✘ 不得阻止或阻嚇僱員行使參加職工會及其活動的權利；或因僱員行使上述的權利而解僱、懲罰或以其他方式歧視該僱員。
- ✘ 除非僱主能夠根據僱傭合約支付工資，否則不得訂立、續訂或繼續任何僱傭合約。
- ✘ 在未取得僱員的同意前，不得更改僱傭合約條款。

1.4 支付工資及僱員權益

須履行事項-

- ✓ 在切實可行範圍內盡快支付工資給僱員，以及最遲要在工資期滿或僱傭關係終止後 7 天內支付工資給僱員。
- ✓ 給予僱員每年 12 天法定假期。
- ✓ 給予按連續性合約⁽¹⁾受僱的僱員以下的權益：
 - 每 7 天可享有 1 天休息日
 - 法定假日薪酬（如僱員受僱滿 3 個月），相等於該僱員的正常工資
 - 相等於該僱員正常工資五分之四的疾病津貼（如僱員已累積有足夠的病假，並放取不少於連續 4 天而有醫生證明的

⁽¹⁾ 僱員如為同一僱主連續工作 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」。有關僱傭合約是否屬連續性合約的爭論，僱主須負舉證責任，證明該合約並非連續性合約。

病假)

- 產假
- 相等於該僱員正常工資五分之四的產假薪酬（如僱員在接
著產假開始前已受僱滿 40 星期或以上，及已給予僱主懷孕
及準備放產假的通知）
- 視乎僱員受僱年期而定，由 7 天至 14 天不等的有薪年假
- 僱傭合約內訂定僱員可享有的年終酬金
- *遣散費（如僱員受僱不少於 24 個月，並因裁員而遭解僱
或被停工）或*長期服務金（如僱員服務滿 5 年或以上，非
因嚴重過失或裁員而遭解僱、在職期間死亡、因健康理由
而辭職或年滿 65 歲及以上而辭職）

(*僱主有權在遣散費或長期服務金內扣除支付給僱員的退
休金、年積金或公積金中僱主供款的部分及利息。僱主為
僱員在強制性公積金計劃下供款所得的累算權益，亦同樣
可以用作抵銷僱員應得的遣散費/長期服務金。)

- ✓ 除非在第 1 個月的試用期內終止合約，否則須給予僱員適當
的通知（或相等金額的代通知金），才可終止僱傭合約。

禁止事項-

- ✗ 除按照《僱傭條例》所規定的情況外，不得扣除僱員的工資。
- ✗ 除僱員犯嚴重過失而被即時解僱外，不得在僱員放取有薪病
假期間終止其僱傭合約。
- ✗ 除僱員犯嚴重過失而被即時解僱外，不得在僱員給予懷孕通
知後解僱該僱員。
- ✗ 如醫生證明懷孕僱員不適宜處理粗重、危險或有害的工作，
不得將該等工作分派給該僱員。

- ✘ 不得由於僱員行使參加職工會及職工會活動的權利而解僱該僱員。
- ✘ 不得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解僱該僱員。

1.5 僱傭記錄

須履行事項-

- ✓ 存放及保存每一位僱員的以下記錄：
 - 工資及僱傭記錄
 - 女性僱員的產假和產假薪酬
 - 僱員累積的有薪病假及曾領取的疾病津貼
 - 年假及假期記錄
- ✓ 在檢查僱員身分證明後，在僱員工作地點存放僱員的記錄（《入境條例》的條文）。

1.6 疑問解答

問 1. 臨時僱員或兼職僱員是否受《僱傭條例》所保障？

答 1. 所有僱員，無論每星期工作多少小時，都可根據《僱傭條例》享有-

- 法定假日；
- 工資保障；
- 職工會不受歧視的保障；
- 遭不合理和不合法解僱時可享有僱傭保障；
- 禁止指派懷孕僱員擔任危險工作的保障；及

- 僱主提供服務條件資料的權利。

臨時僱員或兼職僱員與僱主有連續性合約的關係，即他們還可享有其他《僱傭條例》下的福利，如休息日、有薪年假、遣散費或長期服務金等，但須符合條例就這些福利所定的條件。

問 2. 如僱員在簽署僱傭合約時，同意放棄《僱傭條例》下的權利及福利，這條條款是否有效？

答 2. 無效。《僱傭條例》第 70 條規定，僱傭合約的任何條款，如有終止或減少《僱傭條例》賦予僱員的任何權利、福利或保障的含意，即屬無效。

問 3. 「僱傭關係」與「承包關係」有甚麼分別？

答 3. 《僱傭條例》只適用於根據僱傭合約受聘的僱員及其僱主。只有根據僱傭關係受聘的僱員才可享有《僱傭條例》下的各項福利和保障。因此，在簽訂有關提供服務的合約時，立約雙方必須澄清有關的身份，究竟是「僱員」或是「承包商」，以免日後發生不必要的糾紛。

問 4. 可否以年假抵銷終止僱傭合約的通知期？

答 4. 不可以。

問 5. 僱主可否強迫僱員一星期工作七天而不給予僱員休息日？

答 5. 不可以。凡按連續性合約受僱的僱員，每 7 天可享有 1 天休息日。除了因機器或工廠設備發生故障或任何緊急事故，否則僱主不可要求僱員在休息日工作。在這些例外情況下，僱主必須另定休息日。另定休息日須安排在原定休息日後的 30 天之內。

問 6. 僱主可否要求僱員在法定假日工作？

答 6. 可以。如果僱主要求僱員在法定假日工作，便須在事前至少 48 小時通知僱員，並在該法定假日前或後 60 天內安排另定假日給僱員。如雙方同意，僱主可在法定假日或另定假日的 30 天內安排代替假日給僱員。在這些情況下，僱主應為僱員所放取的另定假日或代替假日保存清楚的記錄。

問 7. 僱主可否以工資代替法定假日給僱員？

答 7. 不可以。僱主不得以任何形式的款項代替發放法定假日給僱員。僱主如違反這項規定，可被檢控，一經定罪，可被罰款港幣 5 萬元。

問 8. 僱主可否解僱正在放取有薪病假的僱員？

答 8. 不可以，但因僱員犯嚴重過失而將其即時解僱則除外。除此之外，僱主解僱正在放取有薪病假的僱員即屬違法，可被檢控，一經定罪，可判處罰款港幣 10 萬元。僱主並須向僱員支付：

- 解僱代通知金；
- 另加一筆相等於 7 天工資的款項；以及
- 僱員應得的任何疾病津貼。

問 9. 僱主可否給予僱員工資以代替年假？

答 9. 僱主不得在僱傭合約內加入任何條款，令僱員放棄全部或部分年假，包括支付工資以代替年假的條款。

然而，如僱員同意，法例准許僱員可以接受款項代替部分年假，但祇限於超逾 10 天的年假部分。

問 10. 如僱員在酬金期完結前辭職，僱主是否須按比例給予僱員年終酬金？

答 10. 除非合約另有規定，否則僱員在酬金期完結前辭職，不可享有按比例計算的年終酬金。僱傭合約中應該指明酬金期，如果沒有指明，則以農曆年度計算。

問 11. 僱主如因裁員而遣散受僱不少於 5 年的僱員，是否須要同時支付遣散費及長期服務金？

答 11. 不須要。僱員因裁員而遭解僱，可獲得遣散費，但不可同時獲得長期服務金。

問 12. 公積金可否用作抵銷遣散費或長期服務金？

答 12. 可以。如果僱員同時符合資格領取遣散費或長期服務金和公積金，僱主可以公積金的僱主供款部份及利息抵銷遣散費或長期服務金。

由 2000 年 12 月 1 日起，僱主為僱員在強制性公積金計劃下供款所得的累算權益，亦同樣可以用作抵銷僱員應得的遣散費或長期服務金。

問 13. 僱主可否扣除僱員的工資作為僱主強積金計劃的供款？

答 13. 不可以。根據《僱傭條例》的規定，僱主只可在條例指定的情況下扣減僱員的工資。如僱主扣除僱員的工資以支付僱主強積金計劃的供款，屬違法行為，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 10 萬元及監禁 1 年。

1.7 有關僱用青年和兒童的規例

須履行事項-

- ✓ 遵守僱用 15 歲至 17 歲青年在工業經營工作的工時和休息日的規定。
- ✓ 遵守僱用 13 歲至 14 歲兒童在非工業機構工作的規定。
- ✓ 備存受僱青年和兒童的記錄。

禁止事項-

- ✗ 不得僱用 15 歲至 17 歲青年在鑛場或石礦場從事地下作業。
- ✗ 不得僱用 15 歲的青年從事危險行業。
- ✗ 不得讓 15 歲的青年在工業經營內搬動超過 18 公斤的重物。
- ✗ 不得僱用 15 歲以下兒童在工業經營工作。
- ✗ 不得僱用 13 歲以下的兒童在任何行業工作。

1.8 參考小冊子

服務條件和僱員權益

- 僱傭條例簡明指南
- 僱傭合約樣本

僱用青年和兒童的規例

- 《僱用青年(工業)規例》指南
- 《僱用兒童規例》指南

其他有關法例

1.9 其他法定機構也執行有關僱傭條件的法例。如有查詢，應直接向相關的機構提出。

1.10 平等就業機會

僱主必須確保在工作環境中，人人機會平等，並不得基於某人的性別、婚姻狀況、懷孕、殘疾或家庭崗位而作出歧視。與平等就業機會有關的法例如下：

- ▶ 《殘疾歧視條例》(第 487 章)
- ▶ 《家庭崗位歧視條例》(第 527 章)
- ▶ 《性別歧視條例》(第 480 章)

查詢：

平等機會委員會

香港灣仔港灣道 1 號會展廣場辦公大樓 20 樓 2002 室

電話：2511 8211

傳真：2511 8142

網頁地址：<http://www.eoc.org.hk> 電郵：eoc@eoc.org.hk

1.11 為僱員提供退休福利

由 2000 年 12 月 1 日起，僱主必須根據《強制性公積金計劃條例》(第 485 章)安排僱員參加強制性公積金計劃，並必須為他們作出強制性供款，保障他們的利益。

查詢：

強制性公積金計劃管理局

香港中環港景街一號國際金融中心一期 21 及 22 樓

電話：2918 0102

傳真：2259 8806

網頁地址：<http://www.mpfahk.org> 電郵：mpfa@mpfahk.org

1.12 僱員的個人資料

僱主必須根據《個人資料(私隱)條例》(第 486 章)處理僱員的個人資料。

查詢：

個人資料私隱專員公署

香港灣仔港灣道 1 號會展廣場辦公大樓 20 樓 2001 室

電話： 2827 2827

傳真： 2877 7026

網頁地址：<http://www.pco.org.hk> 電郵：pco@pco.org.hk

乙部：工傷補償

與工傷補償有關的法例

- 2.1 ▶ 《僱員補償條例》(第 282 章)
▶ 《肺塵埃沉着病（補償）條例》(第 360 章)

《僱員補償條例》(第 282 章)

2.2 《僱員補償條例》制定一個不論過失及無須供款的僱員補償制度，個別僱主須負責向因工傷亡及患上指定職業病的僱員支付補償。該條例適用於所有僱主。

2.3 工傷保險

須履行事項-

- ✓ 持有有效的工傷補償保險單，確保在僱員一旦因工受傷或死亡時，能夠承擔《僱員補償條例》和普通法下的責任。
- ✓ 在僱員工作的地方，展示保險通告。

禁止事項-

- ✗ 不得在保險通告內提供虛假資料。

2.4 呈報意外或職業病

須履行事項-

- ✓ 如僱員在工作時發生意外或患上職業病，僱主須以指定的表格，在指定的期間內通知勞工處處長：
 - 因工死亡的個案，在意外發生後 7 天內呈報

- 因工受傷的個案，在意外發生後 14 天內呈報
(另請參閱第 3.5 段有關根據《職業安全及健康條例》通知勞工處職業安全主任意外事件的規定。)

2.5 支付補償

須履行事項-

- ✓ 在僱員放取工傷病假期間，於正常發薪日期向僱員支付按期付款(即工傷病假錢)，款額應為僱員正常收入的五分之四。
- ✓ 除非已向僱員提供足夠的免費醫療，否則須向受傷的僱員支付醫療費用，但以該條例附表 3 的每天最高付款額為限。
- ✓ 在勞工處處長確定補償金額和發出證明書後的 21 天內，支付補償給受傷的僱員。

禁止事項-

- ✗ 除非有關的證明書已經發出或有關僱員的補償申索已經解決，不得解僱受傷的僱員。

2.6 疑問解答

問 1. 僱主是否必須為所有僱員投購工傷補償保險？

答 1. 根據《僱員補償條例》第 40 條，所有僱主必須就其全職或兼職的僱員(包括兼職家務助理及暑期工等)，持有有效的工傷補償保險單，以承擔僱主在《僱員補償條例》及普通法方面的法律責任。

若僱主不依法例的規定持有有效的工傷補償保險單，可被檢控，一經定罪，最高可被判罰款港幣 10 萬元及監禁 2 年。

問 2. 僱主在什麼情況下須要負起工傷意外的補償責任？

答 2. 若僱員在受僱工作期間因工遭遇意外而致受傷或死亡，或僱員患上指定的職業病而引致受傷或死亡，即使僱員在意外發生時可能犯錯或疏忽，僱主在一般情況下仍須負起《僱員補償條例》下的補償責任。

問 3. 僱主在什麼情況下毋須負起工傷意外的補償責任？

答 3. 如在下列情況下，僱主毋須負起補償的責任：

- 僱員所受的損傷並無引致永久喪失工作能力，也沒有令該僱員因受傷而不能工作及賺取正常工資；
- 僱員蓄意自傷；
- 僱員受傷引致喪失工作能力或死亡，而僱員在明知所作聲明是虛假的情況下，曾向僱主聲明沒有或從未受該類損傷(包括患染條例指定的職業病)；
- 僱員受傷是由於吸毒或飲酒引致，而且傷勢並未造成死亡或嚴重永久喪失工作能力。

但如損傷引致死亡或嚴重喪失工作能力，則法院在考慮所有情況後仍可判給補償。

問 4. 僱主應怎樣履行責任呈報工傷意外或職業病？

答 4. 僱主在接獲工傷意外發生或僱員患上職業病的通知後，必須在指定期限內，以適當表格向勞工處處長呈報。若僱主並非在上述期限內獲悉有關事件，則須於知悉死亡事件後 7 天內或工傷事件後 14 天內，向勞工處處長呈報。有關表格(表格 2、2A 及 2B)可向勞工處僱員補償科各辦事處索取或在勞工處網址下載(<http://www.labour.gov.hk/>)。

若僱主不依法例的規定向勞工處處長呈報，可被檢控，一經定罪，可被判罰款港幣 5 萬元。

(另請參閱第 3.5 段有關根據《職業安全及健康條例》通知勞工處職業安全主任意外事件的規定。)

2.7 參考小冊子

- 僱員補償條例簡介

《肺塵埃沉着病（補償）條例》(第 360 章)

2.8 《肺塵埃沉着病（補償）條例》規定發放補償予患上矽肺病或與石棉有關疾病的人士。

2.9 勞工處處長決定獲發放補償人士的資格，補償款項由肺塵埃沉着病補償基金支付，該基金的款項來自建造和石礦行業的徵款，並由肺塵埃沉着病補償基金委員會（下稱基金會）收取。

2.10 繳交徵款

須履行事項-

- ✓ 建造業的承建商或石礦場的經營人，必須繳交徵款，徵款率為建造工程價值的 0.25%或石礦產品價值的 0.25%（如建造工程價值低於一百萬元，則可獲豁免繳交徵款）。

2.11 給予僱員休假

須履行事項-

- ✓ 給予僱員有薪休假，以便他們接受肺塵埃沉着病判傷委員會所要求的身體檢查。

2.12 繳交徵款是承建商及石礦經營者的責任。如對徵款及有關事宜有疑問，應直接向基金會提出。

查詢：

肺塵埃沉着病補償基金委員會

香港上環德輔道中 272 至 284 號興業商業中心 7 樓

電話： 2541 0032

傳真： 2541 0211

網頁地址：<http://www.pcfb.org.hk> 電郵：contact@pcfb.org.hk

丙部：安全及健康標準

與工作安全及健康有關的法例

- 3.1 ▶ 《職業安全及健康條例》（第 509 章）
- ▶ 《工廠及工業經營條例》（第 59 章）
- ▶ 《鍋爐及壓力容器條例》（第 56 章）

《職業安全及健康條例》(第 509 章)

3.2 《職業安全及健康條例》就保障工業和非工業工作地點的僱員的安全和健康訂定條文。納入保障範圍的人士包括在辦公室、商業處所、學校、醫院、診所、實驗室及其他工作地點工作的人士。

3.3 獲豁免的工作地點包括 —

- 在其內的僱員均屬家庭傭工的住宅處所
- 只有自僱人士工作的地方
- 位於公眾地方的飛機或船隻
- 當陸上運輸載具位於任何公眾地方時，由該載具的司機佔用的位置

3.4 工作地點的安全及健康

須履行事項-

- ✓ 提供和維持安全和不曾危害健康的作業裝置及工作系統。
- ✓ 作出有關安排，確保在使用、處理、貯存或運載作業裝置或物質方面是安全和健康的。
- ✓ 提供所需的資料、指導、訓練和監督，以確保僱員的安全及

健康。

- ✓ 維持工作地點（包括進出途徑）處於安全和不會危害健康的情況。
- ✓ 提供適當和足夠的消防安全措施以防止火警。
- ✓ 提供足夠的廁所、清洗設施及飲用水以確保衛生。
- ✓ 在處所貯存足夠的急救設施以提供急救。
- ✓ 評估和檢討對進行體力處理操作的僱員的安全和健康所構成的危險，並向這些僱員提供適當的訓練和其他必需的保護性措施。

禁止事項-

- ✗ 不得就根據本條例而作出的任何事情或提供的任何東西向僱員徵收費用。
- ✗ 不得阻止、妨礙或阻延就工作地點的僱員的疾病或傷害而提供或接受救助。

3.5 通知勞工處職業安全主任

須履行事項-

- ✓ 將以下意外通知職業安全主任 —
 - 造成僱員死亡或遭受嚴重身體傷害的意外：在 24 小時內通知職業安全主任
 - 令僱員喪失工作能力最少 3 天的意外：在 7 天內通知職業安全主任，但如僱主已根據《僱員補償條例》呈報該宗意外，則不在此限

- ✓ 在 24 小時內就任何危險事故向職業安全主任報告。

《工廠及工業經營條例》(第 59 章)

3.6 《工廠及工業經營條例》及其附屬規例是本港為保障工業界（包括工廠、食肆、建築地盤、貨物及貨櫃裝卸區、維修工場和其他工業工作地點）的工人的安全和健康而訂定條文的主要法例。

3.7 工場和建築工程的呈報

須履行事項-

- ✓ 就應呈報工傷⁽²⁾而言，向勞工處處長呈報下列事項 —
 - 工場的地點和名稱、管理或監控人的姓名和身分及在其內進行的工業工序或工業操作
 - 以上資料的變更
- ✓ 就建築工程而言，向勞工處處長呈報下列事項 —
 - 地盤的位置、承建商的名稱及地址、工程的性質及展開日期、預計建築期及將會使用的機械等
 - 以上資料的變更
 - 有關工程的完成日期

(2) 應呈報工場指 —

- (a) 任何工廠、礦場或石礦場；及
- (b) 任何處所或地方，而在其內是進行危險行業或條例指明的行業，但不包括《建築地盤（安全）規例》所指的建築地盤。

3.8 特定規則

須履行事項-

- ✓ 根據有關規例的規定，提供安全措施，以防止工業危險。
- ✓ 遵守有關行業規例所規定的急救程序和急救項目。
- ✓ 採取足夠的防火措施，包括提供滅火器具及在應呈報工場維持走火通道。
- ✓ 確保建築地盤的工人的安全、健康和福利。

3.9 疑問解答

問 1. 我可以在哪裡索取有關職業安全及健康的意外統計數字？

答 1. 欲取得有關職業安全及健康的意外統計數字，可瀏覽勞工處的網站(<http://www.labour.gov.hk/>)或職業安全健康局的網站(<http://www.oshc.org.hk/>)。

問 2. 勞工處提供哪些職業安全及健康訓練課程？

答 2. 勞工處的職業安全及健康訓練中心（下稱職安健訓練中心）免費提供與安全及健康法例有關的課程，使學員了解有關的法例規定、遵守準則及其他與法例有關的事宜。職安健訓練中心所舉辦的各項課程，均無須繳費。有關訓練課程的資料，可於勞工處網站(<http://www.labour.gov.hk/>)瀏覽。

《鍋爐及壓力容器條例》(第 56 章)

3.10 《鍋爐及壓力容器條例》以及其附屬規例旨在對鍋爐及壓力容器的標準及操作，加以規管。

須履行事項-

- ✓ 委任檢驗師對鍋爐或壓力容器作初步檢驗及在擬使用鍋爐或壓力容器之前，須先向鍋爐及壓力容器監督，即勞工處處長，提出登記申請。
- ✓ 將登記號碼刻印在鍋爐或壓力容器上。
- ✓ 為該鍋爐或壓力容器取得效能良好證明書。
- ✓ 僱用持有有關合格證書的合格人員操作鍋爐或蒸氣容器。
- ✓ 將鍋爐或壓力容器所發生意外和出現欠妥之處通知監督。
- ✓ 委任檢驗師對鍋爐或壓力容器作定期檢驗。

3.11 參考小冊子

職業安全及健康

- 職業安全及健康條例簡介
- 職業安全及健康規例簡介
- 風險評估五部曲
- 呈報工作地點意外及危險事故

工廠及工業經營

- 工廠及工業經營條例(第 6A 及 6B 條)簡介 – 認識你的一般責任
- 工廠及工業經營條例 (第 59 章) 第 6BA 條簡介 – 強制性基本安全訓練
- 工廠及工業經營 (安全管理) 規例指南
- 安全管理指南
- 呈報你的工場及建築工程

鍋爐及壓力容器

- 物主使用壓力器具守則

丁部：勞工處提供的服務

4.1 勞工處提供的服務分為四方面，即勞資關係、就業服務、僱員權益與福利、以及工作安全與健康。

4.2 下列五個科/組別分別提供與**勞資關係**有關的服務，詳情如下：

勞資關係科

- ▶ 向僱主和僱員提供有關勞資關係事宜的意見，為非政府機構的僱主和僱員提供勞資糾紛的調解服務和執行《僱傭條例》的規定。

勞資協商促進科

- ▶ 加強推廣勞資雙方在企業及行業層面進行有效溝通、協商及自願談判。該組除了舉辦各類推廣活動外，更向機構提供顧問式服務，並向勞資雙方提供有關資訊及指引，尤其是與個別行業有關的指引。

小額薪酬索償仲裁處

- ▶ 提供快捷、不拘形式和廉宜的仲裁服務。仲裁處有權審理每宗不超過 10 名申索人的薪酬申索，而每名申索人的申索款額不超過 8000 元。

職工會登記局

- ▶ 執行《職工會條例》，推廣健全的職工會管理、鼓勵負責任的工會制度及保障職工會會員的權益。

- 4.3 下列六個科/組別分別提供免費的**就業服務及擇業輔導**服務，要點如下：

就業科

- ▶ 為市民提供免費及全面的就業及招聘服務，協助求職人士找尋工作及僱主招聘員工。

就業資訊及推廣計劃

- ▶ 旨在加強宣傳勞工處的就業服務和蒐集職位空缺資料。

就業選配中心

- ▶ 作為「補充勞工計劃」的申請辦事處，該中心為本地求職人士提供就業選配及轉介服務，確使他們可以優先填補根據「補充勞工計劃」登記的職位空缺。

展能就業科

- ▶ 為僱主和殘疾求職者提供免費的招聘及職業介紹服務。服務範圍包括視力或聽力受損人士、肢體傷殘人士、長期病患者、弱智人士及精神病康復者。

擇業輔導組

- ▶ 專責推行擇業教育，為市民提供擇業資料，幫助他們選擇適合自己才幹、興趣及能力的職業。

職業介紹所事務組

- ▶ 管理職業介紹所發牌事宜。該組經常派員視察職業介紹所，以確保其經營合乎《僱傭條例》第 XII 部及《職業介紹所規例》的規定。

- 4.4 下列六個科/組別分別提供服務，以保障僱員的法定權益及福利，現簡介如下：

僱員補償科

- ▶ 協助在受僱工作期間因工遭遇意外的僱員或在致命工作意外中死亡的僱員的家庭成員，按《僱員補償條例》的規定索取補償。

肺塵埃沉着病補償辦事處

- ▶ 協助患上肺塵埃沉着病的人士或他們的家人申請補償。

港外僱傭事務組

- ▶ 執行《往香港以外地方就業合約條例》，為前往香港以外地方就業的僱員核簽合約。

薪酬保障組

- ▶ 向破產欠薪保障基金委員會提供行政上的支援，負責處理及審核有關破產欠薪保障基金特惠款項的申請。

外勞事務科

- ▶ 負責保障輸入勞工的權益。調查違例事項的投訴，執行補充勞工計劃的各項規定。該科亦透過不同渠道向輸入勞工和他們的僱主推廣僱傭雙方的權利和責任。

勞工視察科

- ▶ 執行有關僱傭條款及條件的法例，包括視察本地勞工及輸入勞工的工作場所，以及輸入勞工的住宿地點。該科另提供 24 小時電話諮詢服務 2717 1771，處理市民有關勞工法例及勞工處各項服務的電話查詢。

- 4.5 下列三個科/組別分別提供服務，藉以促進**安全而健康的工作環境**，細節如下：

職業安全

- ▶ 促進在工廠、建築地盤、食肆、其他工業經營，以及非工業經營工作地點內工作的工人的**安全**和**健康**。執行巡察、投訴及意外調查和執法工作，提供職安健諮詢服務，出版指引及職安健刊物，並舉辦職安健課程及推廣活動。評審外間提供安全訓練課程的機構及安全主任和安全審核員的註冊。

職業健康

- ▶ 目的在保障僱員的健康，免因工作而受危害。它向政府及市民就工人健康及工作地點衛生問題提供諮詢服務，致力提高市民對職業健康的意識，並協助僱主及僱員遵從職業環境衛生標準及有關法例的規定。由職業醫學科及職業環境衛生科組成-
 - **職業醫學科**
舉辦職業健康講座、調查職業病、提供診治職業病服務、檢查僱員體格、為因工受傷的僱員及患有職業病的工人安排判傷。
 - **職業環境衛生科**
對工作地點作出實地調查，以便識別及評估工作環境內的各種職業健康危害，並就控制危害的措施向僱主提供意見，訂定及執行工作地點的職業環境衛生標準。

鍋爐及壓力容器科

- ▶ 執行鍋爐及壓力容器條例和有關的附屬規例，目的是規管鍋爐及壓力容器的安全操作。

戊部：勞工處的查詢服務

5.1 勞工處的地址和網址

地址：香港中環統一碼頭道 38 號海港政府大樓 16 樓

網頁地址：<http://www.labour.gov.hk/>

電子郵件：enquiry@labour.gov.hk

5.2 有關《僱傭條例》及僱傭條件的查詢

24 小時電話諮詢中心 電話：2717 1771

5.3 有關勞資關係推廣活動/勞資溝通的查詢

勞資協商促進科 電話：2121 8690

傳真：2121 8695

5.4 有關職業受傷個案補償的查詢

24 小時電話諮詢中心 電話：2717 1771

僱員補償科 電話：2852 3708

傳真：2314 3350

5.5 有關職業安全及健康的查詢

職業健康服務： 電話：2852 4041

關於職業健康的一般查詢 傳真：2581 2049

職業安全-意外分析及資訊組： 電話：2815 0678

呈報工作意外及危險事故 傳真：2541 8537

(在非正常辦公時間使用自動錄音)

職業安全-諮詢組 電話：2559 2297

職業安全及健康諮詢電話服務 傳真：2915 1410