頁1

職場裝備：法例小貼士

《僱傭條例》（香港法例第 57 章）

-《僱傭條例》是規管本港僱傭條件的主要法例。該條例自1968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、僱傭保障、終止僱傭合約、保障僱員不會因參與職工會活動而遭歧視。

《性別歧視條例》（香港法例第480章）

-《性別歧視條例》下，任何人如基於性別、婚姻狀況及懷孕原因而不予聘用或解僱，以及性騷擾都屬違法。(懷孕而不聘用的職位如屬臨時性質則不涉違法)。

《殘疾歧視條例》（香港法例第 487 章）

-《殘疾歧視條例》將任何在訂明活動範疇內基於某人的殘疾而作出的歧視作為定為違法。

《職業安全及健康條例》（香港法例第 509 章）

-《職業安全及健康條例》為僱員在工業及非工業工作地點，提供安全及健康的保障。基本上，這是一條賦權的條例，訂下一般的規定。

《最低工資條例》（香港法例第 608 章）

-《最低工資條例》確立法定最低工資制度，目的是在防止工資過低、減少低薪職位流失、維持本港經濟發展及競爭力等重要考慮中，取得適當平衡。

-法定最低工資是設定工資下限，保障基層僱員。法定最低工資於2011年5月1日開始實施。由2019年5月1日起，法定最低工資水平調升至每小時37.5元。就僱主備存僱員的總工作時數紀錄的金額上限，亦同時修訂為每月15,300元。法定最低工資以時薪為單位，基本原則是僱員在任何工資期的工資，按他的總工作時數以平均計算，不得低於法定最低工資的水平。

-殘疾僱員：

殘疾僱員同樣受到法定最低工資保障，但亦有權選擇進行生產能力評估，從而訂定他們應獲得不低於法定最低工資的薪酬，抑或收取按生產能力訂定的工資。

詳情請參閱勞工處網站：

https://www.labour.gov.hk/tc/news/mwo.htm