

★ 法人法語  香港律師會
社區關係委員會

僱傭法常見誤解

僱傭法可以說是對一般市民大眾最有切身影響的法律範疇之一。這一次，我們會簡單為大家分享一下很多僱主和僱員對僱傭法的常見誤解。

不少人以為，僱傭雙方簽訂了僱傭合約以後，合約裏面的條款就必定有效。其實不然。比如說，如果有關條款違反了《僱傭條例》的規定，法庭就可能不予以執行。舉例說，僱傭合約可能訂明了員工需要在支付雙糧時仍為公司員工才可以得到每年發放一次的雙糧。其實，即使員工在雙糧發放日前被公司解僱（因嚴重過失等理由被即時解僱的情況除外），而該員工在有關雙糧年度工作不少於三個月，公司很大機會仍需要根據僱傭法，按比例向員工支付有關雙糧。

此外，很多僱主並沒有留意到法例對扣減工資有很嚴格的規定。僱主只有在特定情況下，才可以扣除僱員的工資，而且可被扣除的金額上限亦有限制。過往曾經有案例指出，僱主因員工遲到而扣減員工的月薪，可能已違反僱傭法。另外，有不少公司會直接扣除僱員工資來為僱員行使股票認購權。視乎有關扣減的方式，這其實也有機會違反了僱傭法的規定。

很多僱主亦沒有注意到某些特定種類的佣金、津貼、加班費等收入也可能需要被納入計算在僱員的法定假期、年假、產假、病假、侍产假等的薪酬計算方式內。

最後，筆者留意到，有不少僱主在收到對其前僱員進行的背景調查要求時，都會很願意立即提供有關資料。可是，在沒得到前僱員明確同意下透露其個人資料，僱主可能違反了私隱條例的有關規定。

以後有機會再為大家分享其他常見的僱傭法陷阱。

 THE LAW SOCIETY OF HONG KONG 香港律師會

陳俊榮
執業律師

香港律師會鄭重聲明，本文內容純屬個人意見，並不代表香港律師會立場。任何人士如因文章所載或漏載的資料而引致任何損失或損害，香港律師會及撰寫文章的律師絕不承擔任何責任。

本文於 2019 年 1 月 28 日(星期一) 於星島日報 (A8) 的「法人法語」
專欄刊登