

香港勞工法例

1. 「連續性合約」係咩意思？

- A 連續受僱於同一僱主 4 星期或以上，而且每星期至少工作 17 小時
- B 為同一僱主工作 4 星期或以上,每星期最少工作 12 小時
- C 為同一僱主工作 8 星期或以上,每星期最少工作 18 小時
- D 為同一僱主工作 8 星期或以上,每星期最少工作 12 小時

A

2026 年新規定：468

由 **2026 年 1 月 18 日** 起，適用新嘅「468」規定。只要符合以下其中一項，就屬於連續性合約：

- 連續受僱於同一僱主 4 星期或以上，而且每星期至少工作 17 小時；或
- 如果某一星期少於 17 小時，只要該星期連同之前連續 3 星期，四星期合計工作至少 68 小時。

舉例

假設你為同一間公司連續工作 4 星期：

星期	工時
第 1 星期	16 小時
第 2 星期	18 小時
第 3 星期	17 小時
第 4 星期	17 小時
合計	68 小時

雖然第一星期少於 17 小時，但四星期合共 68 小時，所以仍然可以符合「468」準則。

有咩重要？

成為連續性合約僱員後，視乎其他法定條件，一般會涉及：

- 有薪法定假日及假日薪酬；
- 年假；
- 休息日；
- 疾病津貼；
- 產假或侍產假；
- 遣散費或長期服務金；
- 其他《僱傭條例》保障。

不過，唔係一符合「連續性合約」就自動即時享有所有福利；部分福利仲要符合服務年資、供款或其他具體條件。

舊制要留意

對於 **2026 年 1 月 18 日之前的僱傭期**，舊標準仍然係「418」：連續受僱 4 星期或以上，而且每星期至少工作 18 小時。[1823.gov](https://www.1823.gov.hk)

另外，「連續性合約」係法律上嘅分類，唔係僱主將合約叫做「兼職」、「臨時工」或者「自僱人士」就可以避開；實際工作安排及工時先係關鍵。若你要處理欠薪、假期、解僱或長期服務金爭議，可以向勞工處勞資關係科查詢，

電話係 **2717 1771**。

2.如果你按連續性合約返咗工 12 個月，第一年度可享有幾多日有薪年假呢？

- A 7 日
- B 8 日
- C 9 日
- D 10 日

A

僱員按連續性合約受僱滿 12 個月，便可享有 7 天有薪年假。

3.青年（指年滿 15 歲但未滿 18 歲的人士）每日返工，最多可以返幾個鐘？

- A 6 小時
- B 8 小時
- C 10 小時

D 12 小時

B

根據《僱傭條例》，「青年」指年滿 15 歲但未滿 18 歲的人士。

受僱青年最高工作時數為每日八小時，每星期 48 小時。

4.按連續性合約受僱的男性僱員有幾多日侍產假？

A 5 日

B 7 日

C 14 日

D 21 日

A

男性僱員如符合以下條件，便可就其配偶／伴侶每次分娩享有 5 天侍產假：

1. 為初生嬰兒的父親或有嬰兒即將出生；
2. 按連續性合約受僱；及
3. 已按法例的規定通知僱主。

5.如果老闆唔準時出糧，一經定罪，最高可被...？

A 罰款 10 萬元及監禁 3 年

B 罰款 10 萬元及監禁 5 年

C 罰款 35 萬元及監禁 3 年

D 罰款 35 萬元及監禁 5 年

C

僱主如故意及無合理辯解而不依時支付工資給僱員，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 35 萬元及監禁 3 年。

6.只有聘請全職員工，才有法定權益(如:有薪年假、長期服務金) 保障，兼職員工是沒有的？

a 是

b 否

b 否

根據僱傭條例，僱員符合連續性合約(即每星期 17 小時，或四星期合計 68 小時)便可獲得法定權益。條例是按工作時數來分，不是按職位類別來分。

7.要建立僱傭關係一定要簽合約？

a 是

b 否

b 否

僱主可以按其需要設計僱傭合約，書面合約、口頭協議、行為協議都可以建立僱傭關係

8.僱員因懷孕期間須作產前檢查而缺勤的日子，可視作甚麼假期？

a 屬於有薪產假

b 屬於有薪病假

b 屬於有薪病假

懷孕僱員因產前產後檢查或不幸流產，如有醫生證明，可以作有薪病假計算。

9.僱員要返足 6 日工先可享有 1 天休息日？

a 是

b 否

b 否

條例列明每 7 天可享有不少於 1 天休息日

10.因為人手工作問題，老闆可以要僱員踩足 10 天工作才放休息日？

a 是

b 否

b 否

變更休息日必須得到僱員同意，並在原定休息日前或後的 30 天內補休

僱主不能只因人手問題，任意要求僱員連續工作 10 天才給休息日。按一般規定，連續性合約僱員每 7 天期間須有不少於 1 天休息日。

僱主如要另定休息日，須取得僱員同意，而且另定休息日須安排在原定休息日所屬月份內、原定休息日前，或原定休息日後 30 天內。

因此：

- 問「老闆可否單方面要求踩足 10 天？」答案應是 **b：否**。
- 原解釋所講「得到僱員同意後可另定休息日」是對的，但不能因此直接選 A。

11.勞工假期(法定假日)補水但沒有補假，有否違反勞工法例？

a 有

b 否

a 有

根據法例，僱主如無合理辯解而不讓僱員在法定假日(勞工假期)、另定假日或代替假日放假，或不支付假日薪酬給僱員，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 5 萬元。

12.以下哪一項屬於不合法解僱?

- a 懷孕期間解僱
- b 因遲到問題而解僱
- c 病假期間解僱
- d 參加社區活動

a 懷孕期間解僱

不合法解僱有:

在懷孕或放取產假期間

放取有薪病假期間

工傷病假期間

參加職工會活動

作證以協助執行有關的勞工法例

13.以下哪種情況屬於工傷?

- a 員工替僱主送信件時被汽車撞倒
- b 假日踏單車時受傷

a 員工替僱主送信件時被汽車撞倒

工傷意外指僱員在受僱工作期間因工遭遇意外以致受傷或死亡，即使僱員在意外發生時可能犯錯或疏忽，僱主須負補償責任。

14.Sam 初到大發塑膠廠工作，試用期為一個月，他工作了一天，覺得工作環境不適合自己便辭工，他向老闆要求支取工資時，老闆說根據廠規及合約聲明(偉文也有簽到的)，所有員工必須工作滿 7 天才會獲發工資的，究竟 Sam 有沒有權利拿取該天工資呢?

- a 有
- b 沒有

a 有

連續性合約的立法原意，是要為那些獲穩定僱傭關係聘用的僱員給予適度保障；

如僱員在任職甚至是離職後發現公司並沒就相應條例給予適當待遇及福利，他們是有權向僱主作出追討的

15.僱員損壞或遺失僱主的貨品，例如一件價值約 1 百萬元的古董，最多只需賠償多少？

a\$300

b 一個月的工資

c 物件價值的半數

a\$300

因此，購買保險很重要

16.僱主可否以工資代替法定假日給僱員？

a 可以

b 不可以

b 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，可被罰款港幣五萬元。

17.在無試用期的首個月內，如雙方並無協議，若任何一方終止僱傭合約，所需的通知期或代通知金為多少？

a 冇

b 不少過 7 天

c 不少個 1 個月

c 不少個 1 個月

香港法例第 57 章 《僱傭條例》終止僱傭合約為相關

18.僱員受僱期間，每 ____ 天內可享有 1 天休息日？

- a 5 天
- b 6 天
- c 7 天

c 7 天

僱員在受僱期內可以享有休息日，法定假日及有薪年假。休息日. 享有資格. 凡按連續性合約受僱的僱員，每 7 天可享有不少於 1 天休息日。

19. 做滿 _____ 個月，可在法定假日休息，並領取該天按日常工作之工資？

- a 1 個月
- b 3 個月
- c 12 個月

b 3 個月

如僱員按連續性合約受僱滿 3 個月，便可享有假日薪酬。

20. 連續為同一僱主服務滿多久，便可享有有薪年假？

- a 1 個月
- b 3 個月
- c 12 個月

c 12 個月

如僱員按連續性合約受僱滿 12 個月，便可享有假日薪酬。

不過解釋寫成「便可享有假日薪酬」，應改為：

僱員按連續性合約受僱滿 12 個月，便可享有有薪年假；第一年一般為 7 日。

「假日薪酬」是法定假日薪酬，不是有薪年假。labour.gov

21.如果法定假日適逢僱員的休息日，僱主是否須要另外補假？

- a 須要
- b 不須要

a 須要

如法定假日適逢僱員的休息日，僱主應於休息日翌日補假。該補假須並非法定假日，另定假日，代替假日或休息日的日子。

22.一名員工在教育中心做兼職文員，每星期的工作時間少於 18 小時，僱主是否需要為員工供強積金？

- a 是
- b 否

答案 A「是」—基本正確，但「由 9 月 1 日起開始供款」未必正確

兼職僱員如果不是臨時僱員，而是連續受僱 60 日或以上，一般須參加強積金計劃；工時少於 18 小時並不會自動豁免。

但僱主不是在首日就必然要由 9 月 1 日開始供款。強積金有關「入息」及「首 30 日免供款期」等規則，實際供款起始日要按僱員身份、入職日期和供款期計算。

23.我身兼多職，一個月為多於一名僱主工作，那些僱主是否需要為我供強積金？

- a 是
- b 否

a 是

答：是。不論你同時間為多名僱主工作，只要你在每份工作中連續受僱 60 日或以上，該份工作的僱主便須為員工供強積金。

24.假如僱員表示不想開強積金戶口，而僱主又沒有替僱員開戶，作為僱主會面對甚麼風險？

- a 沒有風險，因為是僱員表示不想開強積金戶口，與僱主無關。
- b 有風險，僱主未能遵守《強制性公積金計劃條例》可能構成刑事罪行。

b 有風險，僱主未能遵守《強制性公積金計劃條例》可能構成刑事罪行。

答: 沒有安排僱員登記參加強積金計劃最高可處罰款\$350,000 及監禁三年。僱主要向僱員解釋《強制性公積金計劃條例》內容，有需要時可請僱員向積金局查詢。

25.收公司董事袍金又是否需要供強積金？

- a 是需要供強積金
- b 不需要供強積金

a 是需要供強積金

答: 是。如果董事有參與處理公司的日常運作和收取薪酬就要供強積金啦！但如果董事無理公司的日常運作但有收取董事袍金，就不用供強積金。

26.幾時先要供款？係咪工作了 60 日僱主先開戶供款？

- a 是
- b 否

b 否

答: 否。在僱員受僱首 60 日內登記參加強積金計劃，例如僱員 9 月 1 日入職，那麼僱主需要在 10 月 30 日為僱員開戶並由 9 月 1 日起開始供款。而僱員可享 30 日免供期。

27.強積金供款可以扣稅嗎？

- a 可以
- b 不可以

答: a 可以。

28. 僱主沒有履行《職業安全及健康規例》有關「體力處理操作」的責任，最高可被罰款港幣多少？

- a. 5 萬元
- b. 10 萬元
- c. 20 萬元

答案：c

29. 僱員沒有履行《職業安全及健康規例》有關「體力處理操作」的責任，最高可被罰款港幣多少？

- a. 5 萬元
- b. 10 萬元
- c. 20 萬元

答案：a

30. 《職業安全及健康規例》內於「體力處理操作」部份，提及在同一時間內，通常有多少名僱員或以上進行危險的「體力處理操作」，負責人須委任助理人協助執行預防和保護措施？

- a. 3 名
- b. 5 名
- c. 10 名

答案：c

31. 《職業安全及健康規例》內於「體力處理操作」部份，提及於任何同一時間內，通常有 10 名或以上的僱員進行危險的「體力處理操作」，負責人須保存評估紀錄至少多久？

- a. 3 年
- b. 5 年
- c. 6 年

答案：a

香港劳工法例(简体版)

1.「连续性合约」系咩意思？

A 连续受雇于同一雇主 4 星期或以上，而且每星期至少工作 17 小时

B 为同一雇主工作 4 星期或以上,每星期最少工作 12 小时

C 为同一雇主工作 8 星期或以上,每星期最少工作 18 小时

D 为同一雇主工作 8 星期或以上,每星期最少工作 12 小时

A

2026 年新规定：468

由 **2026 年 1 月 18 日** 起，适用新嘅「468」规定。只要符合以下其中一项，就属于连续性合约：

- 连续受雇于同一雇主 4 星期或以上，而且每星期至少工作 17 小时；或
- 如果某一星期少于 17 小时，只要该星期连同之前连续 3 星期，四星期合计工作至少 68 小时。

举例

假设你为同一间公司连续工作 4 星期：

星期	工时
----	----

第 1 星期	16 小时
--------	-------

第 2 星期	18 小时
--------	-------

第 3 星期	17 小时
--------	-------

第 4 星期	17 小时
--------	-------

合计	68 小时
----	-------

虽然第一星期少于 17 小时，但四星期合共 68 小时，所以仍然可以符合「468」准则。

有咩重要？

成为连续性合约雇员后，视乎其他法定条件，一般会涉及：

- 有薪法定假日及假日薪酬；
- 年假；
- 休息日；
- 疾病津贴；
- 产假或侍产假；
- 遣散费或长期服务金；
- 其他《雇佣条例》保障。

不过，唔系一符合「连续性合约」就自动实时享有所有福利；部分福利仲要符合服务年资、供款或其他具体条件。

旧制要留意

对于 **2026 年 1 月 18 日之前的雇佣期**，旧标准仍然系「418」：连续受雇 4 星期或以上，而且每星期至少工作 18 小时。1823.gov

另外，「连续性合约」系法律上嘅分类，唔系雇主将合约叫做「兼职」、「临时工」或者「自雇人士」就可以避开；实际工作安排及工时先系关键。若你要处理欠薪、假期、解雇或长期服务金争议，可以向劳工处劳资关系科查询，

电话系 **2717 1771**。

2.如果你按连续性合约返咗工 12 个月，第一年度可享有几多日有薪年假呢？

- A 7 日
- B 8 日
- C 9 日
- D 10 日

A

雇员按连续性合约受雇满 12 个月，便可享有 7 天有薪年假。

3.青年（指年满 15 岁但未满 18 岁的人士）每日返工，最多可以返几个钟？

- A 6 小时
- B 8 小时
- C 10 小时
- D 12 小时

B

根据《雇佣条例》，「青年」指年满 15 岁但未满 18 岁的人士。

受雇青年最高工作时数为每日八小时，每星期 48 小时。

4.按连续性合约受雇嘅男性雇员有几多日待产假？

- A 5 日
- B 7 日
- C 14 日
- D 21 日

A

男性雇员如符合以下条件，便可就其配偶 / 伴侣每次分娩享有 5 天待产假：

1. 为初生婴儿的父亲或有婴儿即将出生；
2. 按连续性合约受雇；及
3. 已按法例的规定通知雇主。

5.如果老板唔准时出粮，一经定罪，最高可被...？

- A 罚款 10 万元及监禁 3 年
- B 罚款 10 万元及监禁 5 年
- C 罚款 35 万元及监禁 3 年
- D 罚款 35 万元及监禁 5 年

C

雇主如故意及无合理辩解而不依时支付工资给雇员，可被检控，一经定罪，最高可被罚款 35 万元及监禁 3 年。

6.只有聘请全职员工，才有法定权益(如:有薪年假、长期服务金) 保障，兼职员

工是没有的?

a 是

b 否

b 否

根据雇佣条例，雇员符合连续性合约(即每星期 17 小时，或四星期合计 68 小时)便可获得法定权益。条例是按工作时数来分，不是按职位类别来分。

7.要建立雇佣关系一定要签合约?

a 是

b 否

b 否

雇主可以按其需要设计雇佣合约，书面合约、口头协议、行为协议都可以建立雇佣关系

8.雇员因怀孕期间须作产前检查而缺勤的日子，可视为甚么假期?

a 属于有薪产假

b 属于有薪病假

b 属于有薪病假

怀孕雇员因产前产后检查或不幸流产，如有医生证明，可以作有薪病假计算。

9.雇员要返足 6 日工先可享有 1 天休息日?

a 是

b 否

b 否

条例列明每 7 天可享有不少于 1 天休息日

10.因为人手工作问题，老板可以要雇员踩足 10 天工作才放休息日？

a 是

b 否

b 否

变更休息日必须得到雇员同意，并在原定休息日前或后的 30 天内补休

雇主不能只因人手问题，任意要求雇员连续工作 10 天才给休息日。按一般规定，连续性合约雇员每 7 天期间须有不少于 1 天休息日。

雇主如要另定休息日，须取得雇员同意，而且另定休息日须安排在原定休息日所属月份内、原定休息日前，或原定休息日后 30 天内。

因此：

- 问「老板可否单方面要求踩足 10 天？」答案应是 **b：否**。
- 原解释所讲「得到雇员同意后可另定休息日」是对的，但不能因此直接选 A。

11.劳工假期(法定假日)补水但没有补假，有否违反劳工法例？

a 有

b 否

a 有

根据法例，雇主如无合理辩解而不让雇员在法定假日(劳工假期)、另定假日或代替假日放假，或不支付假日薪酬给雇员，可被检控，一经定罪，最高可被罚款 5 万元。

12.以下哪一项属于不合法解雇?

- a 怀孕期间解雇
- b 因迟到问题而解雇
- c 病假期间解雇
- d 参加小区活动

a 怀孕期间解雇
不合法解雇有:

在怀孕或放取产假期间
放取有薪病假期间
工伤病假期间
参加职工会活动
作证以协助执行有关的劳工法例

13.以下哪种情况属于工伤?

- a 员工替雇主送信件时被汽车撞倒
- b 假日踏单车时受伤

a 员工替雇主送信件时被汽车撞倒
工伤意外指雇员在受雇工作期间因工遭遇意外以致受伤或死亡,即使雇员在意外发生时可能犯错或疏忽,雇主须负补偿责任。

14.Sam 初到大发塑料厂工作,试用期为一个月,他工作了一天,觉得工作环境不适合自己的便辞工,他向老板要求支取工资时,老板说根据厂规及合约声明(伟文也有签到的),所有员工必须工作满 7 天才会获发工资的,究竟 Sam 有没有权利拿取该天工资呢?

- a 有
- b 没有

a 有
连续性合约的立法原意,是要为那些获稳定雇佣关系聘用的雇员给予适度保障;

如雇员在任职甚至是离职后发现公司并没就相应条例给予适当待遇及福利，他们是**有权**向雇主作出追讨的

15.雇员损坏或遗失雇主的货品，例如一件价值约 1 百万元的古董，最多只需赔偿多少？

a\$300

b 一个月的工资

c 对象价值的半数

a\$300

因此，购买保险很重要

16.雇主可否以工资代替法定假日给雇员 ？

a 可以

b 不可以

b 不可以

雇主不得以任何形式的款项代替发放法定假日给雇员。 雇主如违反这项规定，可被检控，一经定罪，可被罚款港币五万元。

17.在无试用期的首个月内，如双方并无协议，若任何一方终止雇佣合约，所需的通知期或代通知金为多少？

a 冇

b 不少过 7 天

c 不少个 1 个月

c 不少个 1 个月

香港法例第 57 章 《雇 佣 条 例》终止雇佣合约为相关

18.雇员受雇期间，每 ____ 天内可享有 1 天休息日？

- a 5 天
- b 6 天
- c 7 天

c 7 天

雇员在受雇期内可以享有休息日，法定假日及有薪年假。休息日. 享有资格. 凡按连续性合约受雇的雇员，每 7 天可享有不少于 1 天休息日。

19.做满 _____ 个月，可在法定假日休息，并领取该天按日常工作之工资？

- a 1 个月
- b 3 个月
- c 12 个月

b 3 个月

如雇员按连续性合约受雇满 3 个月，便可享有假日薪酬。

20.连续为同一雇主服务满多久，便可享有有薪年假？

- a 1 个月
- b 3 个月
- c 12 个月

c 12 个月

如雇员按连续性合约受雇满 12 个月，便可享有假日薪酬。

不过解释写成「便可享有假日薪酬」，应改为：

雇员按连续性合约受雇满 12 个月，便可享有有薪年假；第一年一般为 7 日。

「假日薪酬」是法定假日薪酬，不是有薪年假。labour.gov

21.如果法定假日适逢雇员的休息日，雇主是否须要另外补假？

- a 须要
- b 不须要

a 须要

如法定假日适逢雇员的休息日，雇主应于休息日翌日补假。该补假须并非法定假日，另定假日，代替假日或休息日的日子。

22.一名员工在教育中心做兼职文员，每星期的工作时间少于 18 小时，雇主是否需要为员工供强积金？

- a 是
- b 否

答案 A「是」——基本正确，但「由 9 月 1 日起开始供款」未必正确

兼职雇员如果不是临时雇员，而是连续受雇 60 日或以上，一般须参加强积金计划；工时少于 18 小时并不会自动豁免。

但雇主不是在首日就必然要由 9 月 1 日开始供款。强积金有关「入息」及「首 30 日免供款期」等规则，实际供款起始日要按雇员身份、入职日期和供款期计算。

23.我身兼多职，一个月为多于一名雇主工作，那些雇主是否需要为我供强积金？

- a 是
- b 否

a 是

答：是。不论你同时为多名雇主工作，只要你在每份工作中连续受雇 60 日或以上，该份工作的雇主便须为员工供强积金。

24.假如雇员表示不想开强积金户口，而雇主又没有替雇员开户，作为雇主会面对甚么风险？

- a 没有风险，因为是雇员表示不想开强积金户口，与雇主无关。
- b 有风险，雇主未能遵守《强制性公积金计划条例》可能构成刑事罪行。

b 有风险，雇主未能遵守《强制性公积金计划条例》可能构成刑事罪行。

答：没有安排雇员登记参加强积金计划最高可处罚款\$350,000 及监禁三年。雇主主要向雇员解释《强制性公积金计划条例》内容，有需要时可请雇员向积金局查询。

25.收公司董事袍金又是否需要供强积金？

- a 是需要供强积金
- b 不需要供强积金

a 是需要供强积金

答：是。如果董事有参与处理公司的日常运作和收取薪酬就要供强积金啦！但如果董事无理公司的日常运作但有收取董事袍金，就不用供强积金。

26.几时先要供款？系咪工作了 60 日雇主先开户供款？

- a 是
- b 否

b 否

答：否。在雇员受雇首 60 日内登记参加强积金计划，例如雇员 9 月 1 日入职，那么雇主需要在 10 月 30 日为雇员开户并由 9 月 1 日起开始供款。而雇员可享 30 日免供期。

27.强积金供款可以扣税吗？

- a 可以
- b 不可以

答: a 可以。

28. 雇主没有履行《职业安全及健康规例》有关「体力处理操作」的责任，最高可被罚款港币多少？

- a. 5 万元
- b. 10 万元
- c. 20 万元

答案: c

29. 雇员没有履行《职业安全及健康规例》有关「体力处理操作」的责任，最高可被罚款港币多少？

- a. 5 万元
- b. 10 万元
- c. 20 万元

答案: a

30. 《职业安全及健康规例》内于「体力处理操作」部份，提及在同一时间内，通常有多少名雇员或以上进行危险的「体力处理操作」，负责人须委任助理人协助执行预防和保护措施？

- a. 3 名
- b. 5 名
- c. 10 名

答案: c

31. 《职业安全及健康规例》内于「体力处理操作」部份，提及于任何同一时间内，通常有 10 名或以上的雇员进行危险的「体力处理操作」，负责人须保存评估纪录至少多久？

- a. 3 年
- b. 5 年
- c. 6 年

答案： a