

## 香港房屋委員會議事備忘錄

### 海麗邨潔淨服務承辦商勞資糾紛

#### 目的

因應近日媒體就海麗邨勞資糾紛個案的報導，本文件向委員提供相關資料及最新進展。

#### 背景

2. 海麗邨的潔淨服務承辦商原為「民順清潔有限公司」（下稱「民順」），其為期六年的合約於 2017 年 10 月 31 日屆滿。房屋委員會（下稱「房委會」）根據既定的投標機制，由 2017 年 11 月 1 日起，把該邨的潔淨服務合約轉交「香港工商清潔服務有限公司」（下稱「工商」）承辦。有「民順」清潔工人轉職「工商」，繼續在海麗邨工作。

3. 2017 年 12 月 27 日，海麗邨約三十名外判清潔工人發起罷工，抗議轉職「工商」後，「民順」未有支付遣散費，以及不滿「工商」只加月薪 11 元。繼而有報道指「民順」及「工商」共用辦事處，互相有聯系之嫌。其後，據傳媒報導，工人及清潔服務業職工會（下稱「工會」）到競爭事務委員會（下稱「競委會」）就反競爭行為作出投訴，房屋署已聯絡競委會，表示會配合該會的跟進工作。2018 年 1 月 2 日，工人和工會到勞工處參與調停會議，房屋署代表亦有出席，惜談判未能達成和解協議，工人繼續罷工。其後，「民順」、「工商」及工人閉門商討。據 2018 年 1 月 5 日傳媒報導，勞資雙方和談成功，工潮宣告結束，惟三方並無公布協議內容。

#### 勞工的訴求

4. 清潔服務業職工會曾分別向運輸及房屋局和勞工及福利局（勞福局）提出海麗邨清潔工人的訴求，包括：

- (a) 「民順」向海麗邨清潔工人正式支付遣散費；

- (b) 「工商」認可海麗邨清潔工人於「民順」的工作年資，包括年假、勞工假、有薪病假等等安排；及
  - (c) 「工商」向海麗邨清潔工人合理加薪。
5. 該工會亦向財經事務及庫務局（下稱「財經局」）提出以下訴求：
- (a) 確保外判服務轉標時，外判公司須向工友支付年資補償（如遣散費），或者確保工友不會因為轉標而中斷年資，因而損失既有權益；
  - (b) 在投標評分中大幅調高工人薪酬待遇的比例，避免投標制度淪為價低者得的遊戲；
  - (c) 引入行業工資中位數作為薪金下限，令政府外判工人的薪金不低於市場。
6. 此外，亦有個別人士提出各種意見，包括：
- (a) 停止不必要外判，將有長期需要的工作崗位恢復以公務員形式聘用；
  - (b) 規定承辦商須支付外判工人約滿酬金，避免承辦商以不同手法逃避遣散費責任；
  - (c) 為政府外判工人訂立生活工資，水平須足以應付工人及其家庭的基本生活需要；及
  - (d) 規定接手的承辦商須繼承外判工人的年資，確保在同一崗位工作多年的外判工人可享有應得的法定權益和福利。

## 僱傭法例

7. 就勞方提及的遣散費，《僱傭條例》規定，僱員如根據連續性合約受僱不少於 24 個月，有固定期限的僱傭合約在期限屆滿後，因裁員的理由不獲續訂合約，可獲得遣散費。若僱主在合約終止日或合約期限屆滿日之前不少於 7 天，以書面要求僱員續訂合約或以新合約重新聘用，合約的條文與前合約的條文無異或不遜於前合約的條文，而僱員不合理地拒絕該項要求，則僱員無權獲得遣散費。一般來說，如勞資雙方有所爭議，勞工處會為雙方提供調停服務。如雙方最終未能達成和解，勞工處會按申索人的意願，將其個案轉介至  
----- 相關法庭處理。《僱傭條例簡明指南》內的相關部份見**附件甲**。

8. 為保障員工的法定權益，房委會在合約條款內，除註明承辦商必須遵守香港法例及法規（包括《僱傭條例》）外，更要求承辦商必須與其工作超過 7 天的員工（包括替假工人、兼職工人、臨時工人）簽訂僱傭合約。而若該員工是非技術僱員（包括清潔工人）時，承辦商更必須使用政府制定的「標準僱傭合約」與僱員簽訂僱傭合約，為該等僱員提供進一步的僱員權益。政府現行的「標準僱傭合約」見**附件乙**。

9. 此外，房委會與潔淨服務承辦商的合約亦規定承辦商須向其非技術工人發放不低於其在合約內表明的每月工資（即承諾工資）、承諾工人每日最高工作時數及以自動轉帳方式支付工資。如有違反，房委會會根據扣分制向承辦商發出「扣分失責通知書」並扣一分，如在 36 個月內扣滿三分，房委會會終止其合約。

10. 勞工處自知悉海麗邨事件以來，已一直密切關注及跟進事件的發展以及受影響的清潔工人的訴求，並為勞資雙方進行調停。勞工處至今未收到有人在海麗邨事件中違反僱傭法例的投訴。

11. 2018 年 1 月 9 日，勞福局指在 2017 年 8 月底已決定成立跨局、跨部門的工作小組，成員包括勞福局、財經局及主要採購外判服務的部門（如食環署、康文署、房屋署等），研究如何通過改善政府外判合約的招標制度，及加強保障受聘於這些服務的員工合理的待遇及權益。1 月 11 日，行政長官在立法會答問會上提及勞福局牽頭的跨部門工作小組，小組已工作了一段時間，亦會盡快完成工作。

12. 房屋署會繼續參與這些討論。如政府頒行新的措施（如新的「標準僱傭合約」或新的投標安排），我們會一如以往，考慮把其納入房委會的制度。至於合約圍標及監管投標的問題，或有關公平競爭的事宜，則由個別負責部門處理，或根據有關的法例跟進。

## 競爭條例

13. 部份人士關注，事件會否涉及反競爭行為，以及房委會採購制度能否有效防止此等反競爭行為。

14. 《競爭條例》在 2015 年 12 月全面生效，界定各類反競爭行為。競委會網頁指合謀定價會導致貨品價格上升及質素下降，在《競爭條例》下，這是一項嚴重反競爭行為。就反競爭行為的有關資料，競委會因應《競爭條例》所發的「第一行為守則指引」相關部份條文見**附件丙**。就海麗邨事件而言，競委會表示已接獲相關投訴，並將審視該宗投訴。房委會會全力協助競委會的跟進工作。

15. 房委會與承辦商合約指明，承辦商須遵守香港法例。房委會採購制度中部份環節亦與防止反競爭行為相關（見下文第 16(a) 段）。房委會會配合競委會就此事的跟進。此外，如競委會就採購制度提出任何意見，房委會會考慮其意見。

## 房委會採購制度

16. 就此事件牽涉的關注而言，房委會制度中相關的環節包括：

- (a) 房委會合約指定承辦商須符合香港法例，包括關乎勞工及競爭的法例，如承辦商被確定違反合約，房委會可就有關個案的情況及嚴重性採取恰當的規管措施，包括從服務承辦商名冊中除名、限制或暫停其投標資格，以及終止服務合約等。
- (b) 房委會與承辦商簽訂的合約中，訂明承辦商須以**附件乙**政府的「標準僱傭合約」作為與非技術性工作僱員的合約。該「標準僱傭合約」涵蓋了清晰的僱用條件。如承辦商被證實違反合約規定（例如沒有與非技術性工人簽訂「標準僱傭合約」或沒有履行合約條款），房委會可就有關個案的情況及嚴重性採取上文 16 (a) 段的規管措施。
- (c) 房委會設有潔淨服務承辦商名冊。透過名冊，持續評核承辦商各方面的表現，包括上述 16 (a) 及 (b) 段方面的表現和紀錄。
- (d) 透過名冊，房委會致力加強投標競爭，相關措施包括設立不同級別承辦商的工作量上限。為此，房委會須盡量減少有實質關連的公司利用不同法律身份繞過工作量上限等措施。故此，房委會套用了香港會計師公會頒布的《香港會計準則第 24 號 - 關聯方披露》中「關聯方」的定義界定「關聯」公司。「關聯」公司如獲准列入和保留於名冊內，須各自承諾只由其中一家公司競投同一份合約，凡不遵守該承諾的「關聯」公司，投標一概無效。

17. 我們正籌備於 2018 年 1 月 18 日投標小組委員會會議中簡報事件，並聽取委員的意見。

## 提交參考

18. 請委員備悉本文件的內容。

房屋委員會秘書郭慧玲  
電話：2761 5003  
傳真：2762 1110

檔號： HD 3-8/ES/1-55/5  
(屋邨管理處)

發出日期： 2018年1月15日

副本送： 資助房屋小組委員會委員  
投標小組委員會委員

節錄自：<http://www.labour.gov.hk/tc/public/pdf/wcp/ConciseGuide/11.pdf>  
(勞工處>刊物>僱傭條例簡明指南>第十一章：遣散費及長期服務金)

## 第十一章：遣散費及長期服務金

### 領取遣散費 / 長期服務金的資格

僱員可根據以下情況，享有遣散費或長期服務金：

補償項目	遣散費	長期服務金
受僱期	根據連續性合約受僱不少於 24 個月	根據連續性合約受僱不少於 5 年
須符合的條件	<ul style="list-style-type: none"> <li>僱員因裁員而遭解僱*</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>僱員遭解僱，但並非基於以下原因：                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 因犯嚴重過失而遭即時解僱</li> <li>- 因裁員而遭解僱</li> </ul> </li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>有固定期限的僱傭合約在期限屆滿後，因裁員的理由沒有續訂合約*</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>有固定期限的僱傭合約，在合約期滿後不獲續約**</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>僱員遭停工</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>僱員在職期間死亡</li> <li>僱員因健康理由而辭職</li> <li>65 歲或以上的僱員因年老而辭職</li> </ul>

\* 若僱主在合約終止日或合約期限屆滿日之前不少於 7 天，以書面要求僱員續訂合約或以新合約重新聘用，而僱員不合理地拒絕該項要求，則僱員無權獲得遣散費。

\*\* 若僱主在合約期滿之前不少於 7 天，以書面要求僱員續約或以新合約重新聘用，而僱員不合理地拒絕該項要求，則僱員無權獲得長期服務金。

注意：僱員在同一時間，只可享有遣散費或長期服務金的補償。

### 裁員的定義

僱員若基於以下原因被解僱，即視作因裁員而被解僱：

- 僱主結束或準備結束營業而解僱僱員；

- 僱主停止或準備停止經營僱員受僱的工作場所而解僱僱員；或
- 僱主對僱員所擔任的工作，或對僱員在其受僱地點所擔任的工作需求量縮減或預期會縮減而解僱僱員。

### 停工的定義

如僱傭合約訂明僱員的報酬須視乎他獲僱主提供其所受僱的該種工作而定，則在以下情況，僱員可視作被停工：

- 在任何連續 4 個星期內，不獲僱主分配工作並不獲支付工資的日數超過正常工作日數總和的一半；或
- 在連續 26 個星期內，不獲分配工作並不獲支付工資的日數超過正常工作日數總和的三分之一。

上述正常工作日數，並不包括閉廠、休息日、年假及法定假日等日數在內。

### 遣散費/長期服務金的款額

以下的計算方法適用於計算長期服務金及遣散費的款額：

月薪僱員	$(\text{最後一個月的工資}^* \times 2/3)^{\#} \times \text{可追溯的服務年資}$
日薪或件薪僱員	$(\text{僱員最後工作的 30 個正常工作中由僱員選任何 18 天工資}^*)^{\#} \times \text{可追溯的服務年資}$

未足 1 年的服務年期則按比例計算。

\*僱員亦可選擇以他最後 12 個月的平均工資計算。

# 以\$ 22,500 的三分之二(即\$15,000)為上限。

### 僱員可追溯的服務年資

所有體力勞動僱員及在 1990 年 6 月 8 日前 12 個月平均月薪不超過\$ 15,000 的非體力勞動僱員，如終止僱傭合約的有關日期是在 2004 年 10 月 1 日或以後，可追溯全部的服務年資。

而在 1990 年 6 月 8 日前 12 個月平均月薪超過\$15,000 的非體力勞動僱員，其服務年資可追溯至 1980 年。

### 最高款額

如終止僱傭合約的有關日期是在 2003 年 10 月 1 日或以後，僱員可得的遣散費/長期服務金的最高款額為\$390,000。

### 支付遣散費

僱員如欲追討遣散費、須在解僱/ 被停工後 3 個月內，以書面向僱主發出申索遣散費的通知。如有需要，勞工處處長可以將發出申索通知的期限延長。

僱主必須在收到僱員以書面發出申索遣散費的通知後的 2 個月內，支付遣散費。

### **違例與罰則**

僱主如無合理辯解而拖延支付遣散費給僱員，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 5 萬元。

### **長期服務金的支付時間**

僱主須在僱傭合約終止後 7 天內支付長期服務金給僱員。

### **違例與罰則**

僱主如故意及無合理辯解而逾期不支付長期服務金給僱員，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 35 萬元及監禁 3 年。

### **僱員享有遣散費/長期服務金與強制性公積金計劃權益、職業退休計劃利益或按服務年資支付的酬金抵銷的情況**

如僱員有權享有遣散費或長期服務金，而：

- 一筆按服務年資支付的酬金或一筆職業退休計劃利益（非歸因於僱員供款的部分）已支付予該僱員；或
- 在強制性公積金計劃中，就該僱員持有一筆累算權益（非歸因於僱員供款的部分），或該筆累算權益已支付予該僱員；

則遣散費或長期服務金可與上述的款項抵銷，但須與遣散費或長期服務金的服務年資有關的款額為限。

(有關因支付/須支付遣散費/長期服務金而申請獲發職業退休計劃利益或強制性公積金計劃累算權益的詳情，請向有關計劃的受託人查詢。)

### **僱員因健康理由而追討長期服務金**

僱員因健康理由而追討長期服務金，須向僱主呈交註冊醫生或註冊中醫發出指定的證明書，證明他永久不適合擔任現時的工作。

不論僱員所交出的證明書是由註冊醫生或註冊中醫簽發，僱主可在收到有關證明書的 14 天內，自費安排僱員接受由僱主指名的註冊醫生或註冊中醫進行的另一次身體檢查，以就僱員是否永久不適合擔任有關工作獲得另一意見。僱主應在僱員須往驗身前最少 48 小時，書面通知僱員有關重新評估安排的詳情。

### **追討僱員在職期間死亡的長期服務金**

#### **家屬領取長期服務金的優先次序**

- 第一：配偶
- 第二：子女(如超過 1 人申請，金額將平均分配)
- 第三：父母(如超過 1 人申請，金額將平均分配)
- 第四：已故僱員的遺產代理人



### 申請手續

合資格人士必須在僱員死亡後 30 天內填妥指定表格，向僱主申請領取長期服務金。如有需要，勞工處處長可把限期延長。該指定表格可向勞工處勞資關係科各分區辦事處索取。

### 僱主須在以下期限內支付長期服務金

由僱員的配偶提出申請	收到申請表格後 7 天內支付
由上述其他人士提出申請	在申請期滿後 7 天內支付

### 違例與罰則

僱主如無合理辯解而逾期不支付長期服務金給已故僱員的家屬，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 5 萬元。

適用於政府服務合約承辦商  
與其僱員的標準僱傭合約(註1)  
政府服務合約編號：\_\_\_\_\_ (註2)

本僱傭合約由\_\_\_\_\_ (「僱主」) 其地址為\_\_\_\_\_及\_\_\_\_\_先生/女士\*(香港身份證號碼\_\_\_\_\_) (「僱員」) 其地址為\_\_\_\_\_訂立。僱主及僱員雙方明白及同意遵守下列的僱傭條款，並明白本僱傭合約由香港法例規管，特別是香港法例第 57 章《僱傭條例》、香港法例第 282 章《僱員補償條例》及香港法例第 608 章《最低工資條例》。雙方亦已閱覽附頁的簽訂標準僱傭合約須知。

- 一、 本僱傭合約由\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起生效。
- 二、 僱員由僱主聘用為\_\_\_\_\_ (職位名稱)。工作地點是\_\_\_\_\_ (限於政府服務合約編號：(註2) \_\_\_\_\_的範圍)。在本僱傭合約期內，如有需要，僱主可緊急或短暫及有限度調配僱員在\_\_\_\_\_區域(註3)內工作。(註4)
- 三、 (甲) 僱員每星期工作\_\_\_\_天，每天的工作時間：(註5)
- 上/下午\*\_\_\_\_至上/下午\*\_\_\_\_及上/下午\*\_\_\_\_至上/下午\*\_\_\_\_。
- 分更制的
- 上/下午\*\_\_\_\_至上/下午\*\_\_\_\_及上/下午\*\_\_\_\_至上/下午\*\_\_\_\_；
- 上/下午\*\_\_\_\_至上/下午\*\_\_\_\_及上/下午\*\_\_\_\_至上/下午\*\_\_\_\_；或
- 上/下午\*\_\_\_\_至上/下午\*\_\_\_\_及上/下午\*\_\_\_\_至上/下午\*\_\_\_\_。
- (乙) 僱員的用膳時間由上/下午\*\_\_\_\_至上/下午\*\_\_\_\_/每日\_\_\_\_小時/分\_\_\_\_鐘\*。上述用膳時間：
- 屬於工作時數。用膳時間薪酬已包括在本僱傭合約第六(甲)條款所列明的每月工資內；(註6)
- 不屬於工作時數。用膳時間薪酬為每天港幣\_\_\_\_\_元，並為本僱傭合約第六(甲)條款所列明的每月工資以外的額外薪酬；
- 不屬於工作時數及無薪。
- 在特殊情況下，因應有關採購部門的要求，僱主可將上述工作時間作出適當調動，但有關調動祇屬短暫性，亦不會影響僱員原本每天的工作時數。
- 四、 僱員每7天可享有1天有薪休息日。僱員的有薪休息日為每週的星期\_\_\_\_/有薪休息日不固定\* (如屬此情況，則僱主須於每月開始之前將有薪休息日的日期以書面通知僱員或將僱員有薪休息日的輪值表張貼於僱傭地點的顯眼處)。僱員休息日的工資須相等於該僱員在一正常工作日工作所賺取的工資(但不包括超時工作工資)。

- 五、 除第四條款指明的有薪休息日外，根據本僱傭合約的其他休班日（如適用）：
- 有薪，款額為每天港幣\_\_元/相等於僱員在一正常工作日工作所賺取的工資\*。休班日薪酬為本僱傭合約第六（甲）條款所列的每月工資以外的額外薪酬。
  - 無薪。
- 六、 根據本僱傭合約第三(甲)條款所訂的工作時間工作，僱員應收取：
- (甲)  每月工資為港幣 \_\_\_\_\_ 元(但不包括超時工作工資)，該款項包括僱員在正常工作日的工作時數所賺取的工資及本僱傭合約第四條款所列的休息日工資。(註 6)
- 無論每月有多少日數，僱員的每月工資仍應該相等於本僱傭合約所訂定的工資。在計算僱員的缺勤工資時，應以有關月份的正常工作日加有薪休息日的日數為基數。
- 如僱員受聘為僱主在同一區域內所承辦的不同政府服務合約工作，其在每一工作地點應得的工資須根據附表第二條款各表內所載的每月工資按比例計算。(須填寫附表)
- 任何津貼須為上述工資以外的額外款項。
- (乙) 如需工作超逾本僱傭合約第三(甲)條款所列的每天工作時間或在休息日/休班日工作，則超時工作的工資率及休息日/休班日工作的工資率為僱員在正常工作日的工作時數所賺取的工資率的\_\_%(所填寫的數字必須不低於 100)。(註 7)
- (丙) 本僱傭合約第三(乙)條款列明不屬於工作時數的有薪用膳時間的薪酬。
- (丁) 本僱傭合約第五條款所列的休班日薪酬。
- (戊) 根據《最低工資條例》應獲得的任何額外報酬。(註 8)
- (己) 任何根據本僱傭合約或香港法例規定須支付予僱員的金額。
- 七、 工資期為 1 個月。工資(包括應支付的超時工作工資及根據本僱傭合約第六條款應支付的任何款項)在任何情況下不得遲於工資期屆滿後 7 天支付。同樣，工資及到期付給僱員的任何款項，包括與本僱傭合約有關而到期的任何其他須付款項，亦不得遲於僱傭合約終止後 7 天支付。
- 八、 僱主及僱員雙方同意以自動轉賬方式將所有工資(包括應支付的超時工作工資及根據本僱傭合約第六條款應支付的任何款項，但因本僱傭合約終止而須支付的款項除外)直接存入以僱員名義開設的銀行戶口內。該銀行須是根據香港法例第 155 章《銀行業條例》的規定而領有牌照的銀行。僱主並須向僱員提供詳列每期工資細項的薪金表（糧單）以作參考。如僱員同意，僱主可以支票形式支付因本僱傭合約終止而須支付的款項（包括工資），但不得遲於合約終止後 7 天支付。
- 九、 僱主除按照《僱傭條例》規定准許的扣薪項目及香港法例第 485 章《強制性公積金計劃條例》規定的僱員部份的供款外，不得扣除僱員的工資，而扣薪款額不得超過《僱傭條例》及《強制性公積金計劃條例》的規定。除法例規定外，任何僱主之經營及/或行政成本，與固定資產及器具的損耗，包括衣服鞋襪等制服費、培訓費、行政費、清潔費、工具費、交通費、按金等，以及採購部門根據有關政府服務合約的條款向僱主收取及/或扣除的任何款項，均應由僱主負責，一律不可向僱員收取或在僱員的工資中扣減。
- 十、 僱員可根據《僱傭條例》的規定享有休息日、法定假日、有薪年假、產假、侍產假及疾病津貼等法定權益和有關的保障。
- 十一、 僱主須依照《僱傭條例》安排僱員在不同日期分別放取休息日、法定假日及有薪年假，此等假日不可互相取代。

- 十二、僱主須遵守《僱員補償條例》的規定。僱員可根據《僱員補償條例》的條文享有有關的權利、利益和保障。
- 十三、僱員須/毋須\*遵守香港法例第 460 章《保安及護衛服務條例》之規定申領保安人員許可證。(註 9)
- 十四、僱主須依照《強制性公積金計劃條例》的規定安排僱員登記成為強積金計劃成員，並為僱員每月向註冊計劃供款。僱主每月供款後的 7 個工作天內，須向僱員發放強積金供款記錄。
- 十五、當 8 號或以上風球懸掛時，
- 僱員毋須上班，工資不會被扣減。當 8 號或以上風球於下班前不少於\_\_\_\_小時前除下，僱員須要上班。
  - 僱員須要上班，並可獲發實報實銷的額外交通費用。
  - 僱員須要上班，並可獲發颱風當值津貼港幣\_\_\_\_\_元。
- 十六、當黑色暴雨警告生效期間，
- 僱員毋須上班，工資不會被扣減。當黑色暴雨警告於下班前不少於\_\_\_\_小時前除下，僱員須要上班。
  - 僱員須要上班，並可獲發實報實銷的額外交通費用。
  - 僱員須要上班，並可獲發暴雨當值津貼港幣\_\_\_\_\_元。
- 十七\*、僱員之試用期為\_\_\_\_天/\_\_\_\_個月\*。
- 十八、本僱傭合約任何一方均可根據以下情況終止僱傭合約：
- 第壹個月試用期內雙方毋須給予通知或代通知金。餘下之試用期內，通知期為\_\_\_\_\_天/個月\*或相等之代通知金。  
試用期之後，通知期為\_\_\_\_天/個月\*，或相等之代通知金。
  - 無試用期，通知期為\_\_\_\_天/個月\*，或相等之代通知金。
- 十九、如在僱傭雙方簽訂合約後，相關法例作出了修訂，並賦予僱員較本僱傭合約更佳的權益，則以法例規定為依歸，而本僱傭合約將被視為已根據有關法例作出修改。如修訂後的法例賦予僱員的權益仍比本僱傭合約的條款為差，則以本僱傭合約為依歸。
- 二十、僱主須將僱傭雙方已簽署的本僱傭合約副本(包括附表(如有)及附頁的簽訂標準僱傭合約須知)交給僱員保存。
- 廿一、對本僱傭合約任何條款(包括附表)作出的變更、修改、取消或增訂，不得終絕或減少本僱傭合約賦予僱員的任何權利、利益或保障，並由僱主及僱員簽署修訂，否則均屬無效；而僱主亦須將僱傭雙方已簽署的修訂副本交給僱員保存。
- 廿二、僱員同意僱主向\_\_\_\_\_ (採購部門之名稱)(註 10)提供其工資記錄、值勤記錄及其他有關資料，作為該部門監察僱主履行服務合約內有關僱傭規定之用。

## 附件乙

廿三、僱員同意僱主將已簽署的本僱傭合約副本及修訂副本（如有）交予\_\_\_\_\_（採購部門之名稱）（註 10）以作記錄及監察僱主履行政府服務合約之用。僱員亦同意該採購部門可將本僱傭合約副本、修訂副本及其他有關資料交予其他政府部門及執法機關作為監察僱主遵守有關法例之用。

### 僱員簽名

### 僱主或代表簽名

姓名：\_\_\_\_\_

姓名：\_\_\_\_\_

香港身份證號碼：\_\_\_\_\_

職位：\_\_\_\_\_

簽署日期：\_\_\_\_\_

簽署日期：\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
公司印鑑

- \* 請刪去不適用者
- 請於適當方格劃上“✓”號

### 附註

- 註 1： 根據有關強制性規定，政府服務合約承辦商若聘用服務合約內指明須簽訂標準僱傭合約的職位的僱員為政府服務合約工作超過 7 天，便須與其每一名這類僱員簽訂本標準僱傭合約。
- 註 2： 如僱員為僱主在同一區域內多於一份政府服務合約中工作，則毋須填寫此政府服務合約編號及本僱傭合約第二、第三及第六(乙)條款，但必須填寫附表。
- 註 3： 「區域」是指根據《2011 年地方選區(立法會)宣布令》而劃分的地區，但將離島區獨立於新界西；因此，有關分區是 6 區，分別為：香港島、九龍西、九龍東、新界西、新界東以及離島。而「區域」只可填寫其中一區並只限於第二條款中所指明的工作地點的所屬區域範圍。
- 註 4： 本僱傭合約第二條款只規定僱主可在本僱傭合約期內緊急或短暫及有限度調配僱員在本僱傭合約第二條款列明的區域內工作，並不適用於因本僱傭合約終止或本僱傭合約第二條款列明的政府服務合約屆滿而重新調配僱員到其他職位或工作地點的安排。這類安排，須經僱主及僱員雙方協議並符合《僱傭條例》的有關規定。
- 註 5： 僱主在有關政府服務合約內承諾僱員每天准予工作時數上限為\_\_\_\_\_小時。
- 註 6： (i) 本僱傭合約第六(甲)條款訂明的每月工資的工資率，須不低於僱主在有關政府服務合約內承諾的每月工資的工資率，或參照簽訂標準僱傭合約須知第二段所述，由於《最低工資條例》規定的每小時最低工資額日後有所修訂而調整的工資水平，兩者以較高者為準。殘疾僱員的工資，同樣須以僱主在有關政府服務合約內承諾的每月工資的工資率計算。
- (ii) 本僱傭合約第六(甲)條款的每月工資的工資率是以每月最高正常工作日數加有薪休息日共\_\_\_\_\_天及平均每日正常工作時數\_\_\_\_\_小時為基數計算。如根據本僱傭合約第三(乙)條款，僱員的用膳時間屬於工作時

數，則在計算僱員每月工資時，上述平均每日正常工作時數須包括該段用膳時間。

- (iii) 僱主在有關政府服務合約內承諾的每月工資港幣\_\_\_\_\_元的工資率，是以每月 31 天(27 天正常工作日加 4 天有薪休息日)及平均每日正常工作時數\_\_\_\_\_小時為基數計算。為免生疑問，根據本僱傭合約第四條款，僱員每 7 天可享有 1 天有薪休息日。

註 7： 本僱傭合約第六(乙)條款的超時工作工資率和休息日/休班日工作工資率，須不低於根據本僱傭合約第六(甲)條款所列的每月工資，以及僱員在該月正常工作日加有薪休息日的日數和註 6(ii)所列的平均每日正常工作時數所計算出的工資率的 100%。

註 8： 根據《最低工資條例》，僱員就某工資期應獲支付的最低工資，應相等於將他於該工資期的總工作時數(不足一小時亦須計算在內)，乘以該條例所訂定的他的每小時最低工資額。於任何工資期內就某僱員的非工作時數而支付予該僱員的款項，不得算作為須就該工資期或任何其他工資期支付的工資的一部分。如就某工資期支付予某僱員的工資，少於他於該工資期的最低工資，則他有權就該工資期獲得額外報酬，款額為從該筆最低工資中，減去須就該工資期支付的工資後所得之數。

註 9： 僱員若受聘擔任保安工作，必須根據《保安及護衛服務條例》申領保安人員許可證。

註 10： 如僱員受聘在多於一份政府服務合約中工作，必須在本僱傭合約第廿二及廿三條款中填寫所有有關的採購部門之名稱。

競爭事務委員會  
第一行為守則指引  
(2015年7月27日)

節錄自：

[https://www.compcomm.hk/tc/legislation\\_guidance/guidance/first\\_conduct\\_rule/files/Guideline\\_The\\_First\\_Conduct\\_Rule\\_Chi.pdf](https://www.compcomm.hk/tc/legislation_guidance/guidance/first_conduct_rule/files/Guideline_The_First_Conduct_Rule_Chi.pdf)

(競爭事務委員會主頁 > 法例及指引 > 第一行為守則指引)

## 5 嚴重反競爭行為

- 5.1 如競委會合理相信有違反第一行為守則的情況發生，但不涉及嚴重反競爭行為，則競委會向審裁處提起法律程序前，須根據《條例》第 82 條向有關業務實體發出告誡通知。告誡通知程序讓業務實體有機會在指定告誡期內停止或糾正受調查的行為。
- 5.2 在發現嚴重反競爭行為的情況下：
- (a) 競委會可直接在審裁處提起法律程序而不使用告誡通知程序；及
  - (b) 《條例》附表 1 第 5 條中為影響較次的協議而設的一般豁免不適用。
- 5.3 《條例》界定了嚴重反競爭行為。根據《條例》第 2(1)條的定義，嚴重反競爭行為是指：
- “由任何以下行為或以下行為的任何組合構成的行為——
- (a) 訂定、維持、調高或控制貨品或服務的供應價格；
  - (b) 為生產或供應貨品或服務而編配銷售、地域、顧客或市場；
  - (c) 訂定、維持、控制、防止、限制或消除貨品或服務的生產或供應；
  - (d) 圍標。”
- 5.4 競委會認為，競爭對手之間尋求訂定價格、瓜分市場、限制產量或進行圍標的合謀安排（橫向安排）屬嚴重反競爭行為。
- 5.5 雖然嚴重反競爭行為的定義並未排除涵蓋縱向安排的可能性（該定義中沒有對“競爭對手”的提述），但一般而言，縱向安排不大可能被視為嚴重反競爭行為。
- 5.6 然而，競委會認為，個別案件中的縱向安排可能構成嚴重反競爭行為。例如，操控轉售價格可在某些情況下被視為嚴重反競爭行為。
- 5.7 有關行為是否屬於嚴重反競爭行為，並非判斷該行為是否因為具有損害競爭的目的或效果而違反第一行為守則時所作分析的一部份。競委會只會在已認定某行為違反第一行為守則後，才考慮其是否屬於嚴重反競爭行為。構成嚴重反競爭行為的行為可因其具有損害競爭的目的或效果而違反第一行為守則。

## 合謀定價

- 6.10 競爭對手之間以訂定、維持、調高或以其他方式操控價格為目標的協議（統稱合謀定價協議），屬於具有損害競爭的目的的協議的一種。
- 6.11 橫向合謀定價可能以不同形式出現。例如，橫向合謀定價可涉及直接議定某特定價格、價格上調的金額或加幅，或價格範圍。就此而言，價格涵蓋任何價格

元素，尤其包括任何折扣、回贈、津貼、減價或有關貨品供應的其他好處。涉及任何一個價格元素的協議均構成合謀定價。

- 6.12 合謀定價亦可以間接方式達成。舉例而言，間接合謀定價包括業務實體同意報價前徵詢競爭對手的意見，或索價不低於市場上的任何其他價格。同樣地，交換有關未來定價意向的資料可能被評定為合謀定價。
- 6.13 涉及價格的協議即使沒有完全消除所有價格競爭，仍可構成合謀定價。舉例而言，儘管業務實體能夠在公開的標價上給予折扣（但折扣不得高於某事先商議好的水平），或在競爭的同時僅訂定其中一個價格組成部分，競爭仍可能受到損害。
- 6.14 業務實體可透過行業協會或專業機構的活動進行合謀定價。舉例而言，行業協會可能向成員發出價格上的建議及／或向成員公佈（可能不具約束力的）收費表。由於這些安排與協會成員間的直接協議或經協調做法可能並無實質差異，行業協會上述不具約束力的價格建議或收費表相當可能會被評估為具有損害競爭的目的。
- 6.15 競委會認為，橫向合謀定價協議屬《條例》下的嚴重反競爭行為。
- 6.16 競委會注意到，某些正當的商業安排可能涉及協議各方於相關安排中就價格達成共識。例如，參與聯營生產的各方可能協定由該聯營企業以特定的價格出售聯合生產的產品。競委會認為在此情況下，如果聯合銷售是聯合生產得以實行的先決條件，則共同設定有關產品的價格並不會被視為具有損害競爭的目的。

## 圍標

- 6.26 圍標一般涉及兩個或以上業務實體同意不就特定競投項目互相競爭。例如，他們可能事先決定由哪位競投者勝出，由此“操縱”表面上是競爭過程的結果。
- 6.27 為判斷某行為是否屬於嚴重反競爭行為中的圍標，《條例》第 2(2)條提供了圍標的定義。然而，違反第一行為守則的圍標未必僅限於第 2(2)條所定義的行為。舉例而言，如《條例》第 2(2)條所述，在協議方出價或落標之時或之前，已“向邀請或要求作出競投或投標的人透露有該協議”，則該行為不屬於第 2(2)條所定義的行為，因此不屬於嚴重反競爭行為中的圍標。然而，若此圍標具有損害競爭的目的或效果，則仍可能違反第一行為守則。
- 6.28 圍標可以多種方式進行，包括業務實體之間協定：
- (a) 某些成員不去參與競投或撤回已提交的標書（“抑制投標”）；
  - (b) 逐一充當中標者（“輪流中標”）；
  - (c) 其他競投者提交比“被選”中標者更高的叫價或吸引力稍遜的條款（“掩護式投標”）；或
  - (d) 採取其他減少競投過程中競爭程度的措施，例如協定最低叫價，或由中標者向其他競投者發還競投成本。
- 6.29 圍標本質上反競爭，屬於具有損害競爭的目的、違反第一行為守則的行為。
- 6.30 圍標行為應與正當的聯合投標加以區分。圍標將被視為具有損害競爭的目的，而聯合投標則會以其對競爭實際或相當可能產生的效果來評估。本指引第 6.101 至 6.106 段就聯合投標作出進一步討論。