

識責任・盡本份 做個精明好僱主

聘用外籍家庭傭工手冊



勞工處
Labour Department

第一部分 聘用外籍家庭傭工(外傭)前須考慮的事項

1.1 是否有需要聘用外傭？	3
1.2 是否適合聘用外傭？	3
1.3 其他考慮因素	4
1.4 聘用本地家庭傭工	5

第二部分 聘用外傭的手續

2.1 聘用外傭的途徑	7
2.2 聘用外傭的程序	9
2.3 簽訂「標準僱傭合約」	14
2.4 提供虛假資料可被檢控	14

第三部分 僱主的責任

3.1 聘用限制	15
3.2 「留宿規定」	19
3.3 工資和膳食	21
3.4 休息日、法定假日、有薪年假及其他假期	23
3.5 為外傭投購僱員補償保險	26
3.6 醫療費用	28
3.7 生育保障及侍產假	30
3.8 終止僱傭合約	34

第四部分 如何和你的外傭相處？

4.1 協助外傭適應新生活	41
4.2 尊重差異	42
4.3 良好溝通・建立互信	44
4.4 工作安排	44
4.5 足夠的休息	46
4.6 膳食安排	47
4.7 外傭生病 / 受傷時怎樣處理	49
4.8 尊重個人私隱	52
4.9 安全的工作環境	53
4.10 虐待 / 剝削外傭、扣押外傭的個人財物是嚴重罪行	57
4.11 外傭不當行為的處理方法	58

第五部分 小故事・大意義

5.1 訪問 – 容馬珊兒女士	61
(香港家庭傭工僱主協會主席)	
5.2 訪問 – 彭秀慧小姐	69
(香港著名藝術工作者、香港十大傑出青年)	

第六部分 參考資料

6.1 聯絡電話及相關網站	75
6.2 勞工處勞資關係科辦事處	78
6.3 勞工處僱員補償科辦事處	79

聘用外傭前注意事項



聘用外籍家庭傭工（外傭）前須考慮的事項

香港自 1970 年代起輸入外傭，以應付本地留宿家庭傭工不足的情況。本地家庭對外傭需求殷切，未來的外傭人數預計會持續增加。在聘用外傭處理家務和照顧家人的同時，外傭僱主應遵守相關法例和合約條文。我們建議僱主在聘用外傭前認真考慮家庭需要和環境，並先諮詢家中成員的意見。

1.1 是否有需要聘用外傭？

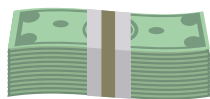
外傭只可於「標準僱傭合約」（ID 407）指明的住址，為僱主執行「標準僱傭合約」內「住宿及家務安排」附表所載的家務工作，包括家庭雜務、煮食、照料家中老年人士、褓姆和照顧小孩等，而且須留宿僱主家中。我們鼓勵僱主在決定聘用外傭前應先審視家庭需要，考慮是否需要聘用留宿外傭擔任家務工作。

1.2 是否適合聘用外傭？

僱主應認真考慮個人經濟條件和家庭環境是否適合聘用外傭。僱主須符合聘用外傭的資格準則（詳情請參閱第二部分「聘用外傭的手續」），包括：

● 僱主在扣除家庭開支後仍有足夠經濟能力聘用外傭

以每聘用一名外傭計算，僱主家庭入息必須不少於每月 15,000 元，或僱主須擁有款額相若的資產，足以及在整個合約期內聘用該外傭。香港特別行政區（香港特區）政府會不時對聘用外傭的家庭入息要求作出檢討。除每月工資及其他《僱傭條例》下的保障外，僱主亦須為外傭提供免費醫療、免費膳食（或膳食津貼）以及投購僱員補償保險（俗稱「勞保」）。



● 僱主必須提供合適和有合理私隱的住宿地方

僱主須為外傭提供合適和有合理私隱的住宿地方。不適當住宿安排的例子包括外傭要睡於擺放在走廊而沒有私人空間的臨時牀鋪，或與異性成人 / 青少年同住一房間。



除了以上兩項規定外，僱主亦須遵守《僱傭條例》、《僱員補償條例》、《入境條例》等相關法例以及聘用外傭的「標準僱傭合約」的要求。詳情請參閱第三部分「僱主的責任」。

1.3 其他考慮因素

聘用外傭會帶來家庭生活上的變化，亦可能會出現適應問題，例如：

- **語言差異：**由於外傭可能不諳廣東話，僱主或要花時間和耐性與外傭溝通，讓外傭明白實際工作要求和家庭需要；

- **文化差異：**外傭來自不同國家，其文化背景、生活習慣、宗教信仰和飲食習慣等方面與香港社會均有所不同。僱主可以包容和接納的態度面對因文化差異和生活習慣不同帶來的適應問題，特別在聘用初期，僱主與外傭均需一段時間互相磨合和彼此適應；及
- **工作要求：**雖然外傭來港前已有從事家務工作的經驗，但每個家庭的需要不同，僱主對外傭的期望亦會有異，因此我們建議僱主多與外傭作善意溝通，向外傭清楚解說工作要求並作出指導，且不時就外傭的工作表現作出反饋和督導。

1.4 聘用本地家庭傭工

除了留宿外傭，有需要的家庭亦可考慮聘用本地家庭傭工（一般並不會在僱主家中留宿）協助料理家務。下表列載聘用外傭和本地家庭傭工的主要異同之處，以供參考。

聘用外傭和本地家庭傭工的主要異同之處

僱主的責任	聘用外傭	聘用本地家庭傭工
工資 	不少於現行規定最低工資 (詳情請參閱3.3.1段)	如非留宿家庭傭工，工資應不少於現行法定最低工資 (詳情請參閱《最低工資條例》 ¹)
膳食 	僱主須提供免費膳食或現行規定的膳食津貼	沒有規定僱主須提供免費膳食或膳食津貼，一般由僱傭雙方議定
住宿安排 	外傭必須在僱主家中留宿，僱主亦須為外傭提供合適和有合理私隱的住宿地方	除非僱傭雙方議定，否則本地家庭傭工一般不會在僱主家中留宿
醫療費用 	除按法例規定投購僱員補償保險(俗稱「勞保」)外，僱主亦須承擔外傭在受僱期間的醫療費用	按法例規定投購僱員補償保險(俗稱「勞保」)
往返原居地費用 	僱主須承擔外傭往返原居地的旅費	無相關要求

¹ 《最低工資條例》不適用於留宿家庭傭工，這是指免費居於受僱工作的住戶的家庭傭工(包括家務助理、護理員、司機、園丁、船工或其他私人傭工)，不論該傭工的性別、種族及國籍。

聘用手續



聘用外傭的手續

2.1 聘用外傭的途徑

僱主可直接聘用或經由職業介紹所聘用外傭。我們建議僱主在聘用外傭前先了解相關申請程序、所需文件和費用等（包括相關領事館的規定和申請程序），並按需要考慮是否使用職業介紹所的服務聘用外傭。

2.1.1 直接聘用

僱主可以直接向入境事務處（入境處）及相關領事館遞交所需文件和費用。

2.1.2 透過職業介紹所聘用

職業介紹所是僱主聘用外傭的常用途徑。為了保障僱主的權益，我們鼓勵僱主在使用職業介紹所服務前，先瀏覽勞工處的職業介紹所專題網站（www.eaa.labour.gov.hk），以了解使用職業介紹所服務應注意的事項及搜尋持牌的職業介紹所。僱主也可參考勞工處頒布的「職業介紹所實務守則」。該守則載列有關經營職業介紹所主要的法定要求及勞工處處長期望職業介紹所應達到的標準。

在使用職業介紹所服務時，僱主可留意以下事項：

- 透過持有有效牌照的職業介紹所聘用外傭。職業介紹所專題網站設有搜尋功能，可按名稱、區域、職業介紹所類型等查核職業介紹所是否持有有效牌照。網站亦載有有關職業介紹所被定罪或被拒絕續發／撤銷牌照的資訊等，供公眾查閱。我們也建議僱主從其他途徑（如向親友查詢）了解職業介紹所的服務水平及信譽。如懷疑職業介紹所在未持有有效牌照的情況下經營，可向勞工處職業介紹所事務科舉報；
- 為保障僱主的權益，「職業介紹所實務守則」要求職業介紹所須與僱主擬定書面服務協議，以釐清服務細則，包括服務內容、分項收費、退款和更換外傭安排等，並須在僱主付款後提供收據。僱主在確定外傭人選之前，應向職業介紹所了解外傭的語文能力、技能、工作經驗及外傭在過去兩年的受僱記錄（如外傭同意向準僱主披露該資料）等。如已選定適當外傭人選，職業介紹所應在服務協議上提供該外傭的資料，包括其履歷表副本，以及其預計到職日期。職業介紹所如沒有履行議定的條款或涉嫌違反《商品說明條例》，僱主可向消費者委員會或香港海關作出投訴；



- 如職業介紹所協助僱主與外傭處理「標準僱傭合約」，須在切實可行的時間內向雙方簽署人提供已簽署的合約正本，如僱傭雙方未能同時簽署有關合約，職業介紹所仍須在僱主簽署合約後，提供該份已由僱主一方簽署的合約副本予僱主保存；
- 僱主不能扣減外傭的工資以代外傭支付佣金或任何款項給職業介紹所；及
- 根據《職業介紹所規例》第 10 條和附表 2 第 II 部的規定，職業介紹所就每宗成功介紹而向外傭收取的佣金最高限額，不得多於外傭覓得職位後收取的第一個月工資的百分之十。如發現外傭被職業介紹所濫收佣金，僱主可鼓勵外傭向勞工處職業介紹所事務科求助。

2.2 聘用外傭的程序

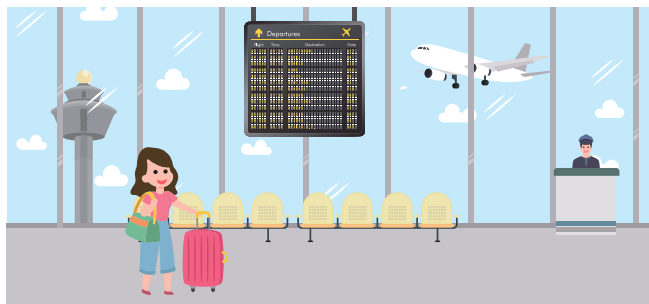
2.2.1 從外國聘用外傭

資格準則

有意聘用外傭的僱主須符合下列準則：

- (a) 僱主在扣除家庭開支後仍有足夠經濟能力聘用外傭。以每聘用一名外傭計算，僱主家庭的入息必須不少於每月 15,000 元，或僱主須擁有款額相若的資產，足以在整個合約期內聘用該名外傭。香港特區政府會不時對聘用外傭的家庭入息要求作出檢討；

- (b) 外傭與僱主必須簽訂由入境處處長指明的「標準僱傭合約」(ID 407) ；
- (c) 外傭只可為僱主執行「標準僱傭合約」(ID 407) 內「住宿及家務安排」附表所載的家務 ；
- (d) 僱主不得要求或准許外傭在香港特區逗留期間及在「標準僱傭合約」(ID 407) 第 2 條訂明的合約期內為他人從事僱傭工作 ；
- (e) 僱主須承諾給予外傭的薪金不少於香港特區政府所公布及在申請聘用該外傭當日有效的規定最低工資 ；
- (f) 外傭必須在「標準僱傭合約」(ID 407) 第 3 條列明的僱主住所工作和居住 ；
- (g) 外傭必須獲提供合適和有合理私隱的住宿地方 ；
- (h) 僱主及外傭僱傭關係的真正目的並無疑問，兩者亦無已知的不良記錄。有關記錄會被列為考慮因素的事項，詳情請參閱下文「違規行為」部分；及
- (i) 僱主須為真正居港的香港特區居民。



違規行為

僱主如有以下任何一項違規行為或被裁定犯有以下任何一項罪行，在一般情況下，將在一段時間內被視為不合資格聘用外傭：

- (a) 入境法例中與外傭有關的罪行（例如協助及教唆他人違反逗留條件）；
- (b) 勞工法例中與外傭有關的罪行；
- (c) 與毆打或騷擾外傭等有關的罪行；
- (d) 違反「標準僱傭合約」（ID 407）；或
- (e) 違反在「從外國聘用家庭傭工申請表」（ID 988B）內第 5 部對香港特區政府所作的承諾。

申請入境簽證手續

僱主須為外傭向入境處申請入境簽證，主要流程見下表。詳情請參閱入境處印製的「從外國聘用家庭傭工指南」。

步驟一

外傭填妥「從外國受聘來港家庭傭工簽證／延長逗留期限申請表」（ID 988A）及預備相關文件。

步驟二

僱主填妥「從外國聘用家庭傭工申請表」（ID 988B）及預備相關文件。

步驟三

一式四份的「標準僱傭合約」（ID 407），合約須由僱主和外傭雙方簽署。

步驟四

提交「標準僱傭合約」予外傭所屬國家駐港領事館公證作實。(如有關駐港領事館有此要求的話。如有疑問，可向外傭所屬國家駐港領事館查詢有關要求。)

步驟五

郵寄、網上或親身遞交所有文件到入境處作審核。

步驟六

入境處在收悉申請後，會發出認收通知信。

步驟七

在收到全部所需文件後，一般約需時 4 至 6 個星期審核。儘管僱主已遞交「從外國聘用家庭傭工指南」所訂明的證明文件，入境處仍可能要求他 / 她們就有關申請前來會晤。此外，負責審核申請的人員或會按個別情況要求僱主提供其他證明文件。

步驟八

如申請獲得批准，入境處會通知僱主領取簽證。

入境處已實施「電子簽證」安排，僱主可參閱入境處外籍家庭傭工網上服務網頁，以獲取更多資訊
(www.immd.gov.hk/hkt/fdh.html)。

2.2.2 續約安排

如僱主希望與外傭在 2 年合約期屆滿後續約，可以於現行合約期滿前 8 星期內向入境處遞交申請。所需手續的詳情，請參閱入境處印製的「從外國聘用家庭傭工指南」。

根據「標準僱傭合約」第 13 條，由舊合約期滿至新合約開始生效期間，外傭須返回其原居地放取不少於 7 天的假期，費用由僱主支付。獲准留港期限一旦屆滿，外傭不得留港。

一般而言，外傭約滿後應返回其原居地，並申請簽證，再返港開始履行新合約。如在舊合約屆滿時，外傭無法即時返回原居地度假，只要僱傭雙方同意，外傭可申請延期逗留，押後放取例假；而外傭及僱主須分別填寫申請表格 (ID 988A 及 ID 988B) 相關部分，然後交給入境處審批，但有關延長逗留期限通常不可超過 1 年。

2.2.3 費用

根據「標準僱傭合約」第 8 條，僱主須承擔外傭來港工作的所需費用，包括：

- 體格檢驗費用；
- 有關領事館的核實費用；
- 簽證費；
- 保險費；
- 行政費用，或其他如菲律賓海外僱傭行政費，或有關政府機構徵收的類似費用；及
- 其他費用。



如外傭已先繳付費用，僱主應盡快發還有關費用並要求外傭簽署確認。如支付予職業介紹所的款項已包括外傭辦理證件的費用，僱主應向職業介紹所索取收據作為證明。

2.3 簽訂「標準僱傭合約」

在簽訂合約之前，僱主應先了解外傭的背景，如透過面試及查核外傭的履歷，選擇一個適合其家庭需要的外傭，例如：

- 外傭的背景：如起居習慣、日常喜好等；
- 外傭的學歷；
- 外傭的溝通能力；
- 外傭的工作經驗；及
- 外傭具備的相關技能和訓練。



僱主可因應其家庭需要，考慮外傭需要接受的體格檢驗項目。在簽訂合約前，僱主應確認外傭已接受體格檢驗，並審閱有關的醫生證明書。

為了令外傭更清楚了解其住宿安排，我們建議僱主在簽署「標準僱傭合約」前，透過職業介紹所或其他途徑，向外傭提供有關其住宿安排的資料，例如相片或書面描述等，以供外傭參考。

2.4 提供虛假資料可被檢控

如僱主在申請外傭簽證時向入境處職員作出虛假陳述，例如提交失實或虛假的經濟狀況或住址證明、訛稱會以「標準僱傭合約」內訂明的工資聘用外傭或訛稱外傭來港後會在僱主住所留宿或工作等，即屬違法。根據《入境條例》，任何人士如向入境處職員作出虛假陳述，一經定罪，最高可被罰款 15 萬元及監禁 14 年，協助及教唆者亦可被檢控。

僱主責任



僱主的責任

外傭享有《僱傭條例》及《僱員補償條例》下與本地僱員同樣的僱傭權益及保障。僱主亦須遵循聘用外傭的「標準僱傭合約」內列明的聘用條款。「標準僱傭合約」由香港特區政府訂定，是聘用外傭唯一的正式僱傭合約。

3.1 聘用限制

外傭來港工作時必須遵守《入境條例》及其簽證的逗留條件。如外傭違反逗留條件，或僱主教唆／協助外傭違反逗留條件，可能會被檢控。

外傭必須為簽證上指定的僱主在「標準僱傭合約」內訂明的僱主住址居住和執行家務。「標準僱傭合約」的規定：

第 4(a) 條 — 外傭只能根據「標準僱傭合約」附錄的「住宿及家務安排」為僱主料理家務；

第 4(b) 條 — 外傭不得受僱於任何其他人士從事任何其他職務，僱主亦不得著令外傭受僱於任何其他人士從事任何其他職務；

第 4(c) 條 — 第 4(a) 及 (b) 項為入境處准許該外傭來港履行合約時所施加的逗留條件之一部分。

違反以上任何一項逗留條件可導致該外傭及／或其教唆者被檢控。

3.1.1 外傭只可從事家務工作

外傭只可從事家務工作，其家務職責應清楚列於「標準僱傭合約」附錄的「住宿及家務安排」中，例如家庭雜務、煮食、照料家中年老人士、褓姆和照顧小孩等。如僱主指派外傭擔當家務以外的職責，即屬違反《入境條例》的規定，可能會被檢控。



3.1.2 外傭不可從事兼職工作

根據《入境條例》，外傭若受僱於簽證上指定的僱主以外的其他人士，即屬違法。外傭可能會因違反逗留條件而被檢控及遣送離境。如外傭因此被遣送離境，通常將不再獲准來港當外傭。同時，如僱主指派外傭為簽證上指定僱主以外的其他人士工作，或僱主指派外傭擔當家務以外的職責，亦屬違反《入境條例》的規定，可能會被檢控。

任何人士如僱用外傭從事兼職工作，均屬違反《入境條例》的規定，僱用不可合法受僱的人是嚴重罪行，一經定罪，最高可被罰款 35 萬元及監禁 3 年。

3.1.3 外傭不可在「標準僱傭合約」訂明的僱主地址以外的地方工作

外傭只能在「標準僱傭合約」訂明的僱主住址料理家務，如安排外傭在僱主的其他住所或香港特區以外從事家務或非家務工作皆屬違反「標準僱傭合約」及／或相關法例。

以下是一些有關聘用外傭從事家務工作的常見例子。

情況	解說
邀請親友到家中聯誼，要求外傭招呼客人，準備茶點、飲品和食物。 	只要要求外傭的工作是「標準僱傭合約」附錄的「住宿及家務安排」中所列的家務工作，則不算違反相關要求。
要求外傭為同住一起而暫時住院的家庭成員送食物或日用品。 	如有關安排只是暫時性地為家庭成員送物品，並不違反相關要求。
要求外傭長駐於安老院照顧父母。 	外傭只可在合約中訂明的住址為僱主從事家務工作。指派外傭長駐安老院工作，即外傭的主要工作地點為安老院，並不能視作真正的家務工作。

僱主要求外傭在住所以外的地方工作，如購買日用品、洗車、接送孩子，或於食肆或親友家中用膳時照料孩子。



這些工作是給僱主或與他／她同一住所居住的家庭成員服務，均被視為家務職責。

僱主在兩個居所交替地居住，要求外傭在僱主的另一居所從事家務工作。



僱主住址是指一個地點的單一居所，僱主不可要求外傭在合約指定的地址以外的其他居所工作。

3.1.4 從事駕駛工作的規定

根據「標準僱傭合約」，外傭從事的家務工作並不包括駕駛車輛；而發給外傭到香港從事僱傭工作的簽證亦訂明其逗留條件之一是「不得從事駕駛工作」。

然而，為配合部分僱主的真正需要，入境處設有特別安排，容許外傭擔任家務工作所附帶或產生的駕駛工作，即由五種主要家務工作（家居雜務、煮食、照料家中年老人士、褓姆和照顧小孩）所產生的駕駛工作。要求外傭駕駛接載僱主上下班、搬運貨物等，則不屬此列。如僱主希望讓外傭擔任與家務工作有關的駕駛工作，可向入境處處長申請特別許可。

3.1.5 禁止安排外傭離境工作

外傭只可在僱主家中從事家務工作。如僱主違反「標準僱傭合約」及相關申請書內的承諾，安排外傭離境工作，無論外傭是否自願，入境處在考慮該僱主日後聘用外傭的申請時，可能會將此行為列為考慮因素，其申請也可能會被拒絕。如僱主及／或外傭在申請過程中提供虛假資料，可能會觸犯《入境條例》，並可被檢控。

3.2 「留宿規定」

根據「標準僱傭合約」第3條，外傭在港受僱期間必須在合約內訂明的僱主住址工作和居住。「留宿規定」適用於整個受僱期間，包括外傭在香港放取休息日、法定假日和有薪年假期間。如僱主離開香港或短時間外出居住，不應強迫外傭在這段期間放取假期，或離開僱主住所到另一地方居住。



小 提 示

問：僱主可否申請讓外傭在合約訂明的僱主住址以外的地方居住？例如外傭懷孕或放取產假期間可否在僱主住址以外的地方留宿？

答：根據「標準僱傭合約」第3條，外傭在受僱期間必須在合約內訂明的僱主住址工作及居住。

「留宿規定」適用於整段在港受僱期，包括外傭懷孕或放取假期（包括產假）期間。

根據「標準僱傭合約」第 15 條，如僱主欲修改「標準僱傭合約」第 3 條，讓外傭在僱主住址以外的地方居住，須事先獲得勞工處處長的同意。勞工處處長會考慮每宗申請的個別情況，以決定是否批准外傭在僱主住址以外的地方居住。一般而言，除非情況非常特殊，勞工處處長不會批准外傭在合約訂明的地址以外的地方留宿。若只因有關安排為外傭及其僱主雙方所同意，一般並不會被視為勞工處處長考慮批准外傭在僱主住址以外的地方居住的特殊理由。

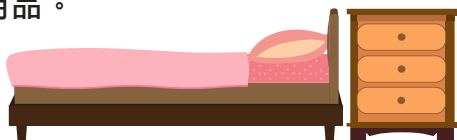
3.2.1 僱主須為外傭提供合適及有合理私隱的住宿地方

根據「標準僱傭合約」第 5(b) 條，僱主須為外傭免費提供合適的和設有傢具的居所。而按照合約附錄的「住宿及家務安排」的第 3A 條，僱主應給予外傭合適及有合理私隱的住宿地方。該條文也列出了不適當住宿地方的例子，當中包括（但不限於）安排外傭睡於擺放在走廊而沒有私人空間的臨時牀鋪，或與異性成人 / 青少年同住一房間。

此外，僱主在遞交聘用外傭的申請時，須向香港特區政府承諾向外傭提供合適和有合理私隱的住宿地方，並在合約列明向外傭提供的住宿安排（如是否提供獨立的房間或與甚麼家庭成員同住一房間等）。如僱主未能證明會為外傭提供合適和有合理私隱的住宿安排，有關申請可能會被拒絕。

3.2.2 為外傭提供基本設備

根據「住宿及家務安排」的第 3B 條，僱主須向外傭免費提供基本設備，包括水電供應、廁所及沐浴設備、牀鋪、氈或被、枕頭和衣櫃等。我們建議僱主與外傭保持溝通，並為外傭提供基本的日常用品。



3.2.3 修訂的住宿及家務安排

如僱主的住所及所需照料的人數、提供給外傭的住宿及設備、以及家務職責有任何重大變更，僱主須要通知該外傭及入境處，並送交一份經僱主及外傭雙方簽署的「經修訂的住宿及家務安排」(ID 407G) 副本予入境處，以作記錄。

3.3 工資和膳食

3.3.1 規定最低工資和免費膳食（或膳食津貼）

僱主向外傭支付的工資不得低於香港特區政府公布，並在訂立合約的日期適用的「規定最低工資」。勞工處的外傭專題網站 (www.fdh.labour.gov.hk) 上載有現行的規定最低工資。

根據「標準僱傭合約」第 5(b) 條，僱主須為外傭提供免費膳食。現時大部分僱主均為外傭提供免費膳食；如僱主不提供免費膳食，則應給予外傭膳食津貼。勞工處的外傭專題網站 (www.fdh.labour.gov.hk) 上載有現行的規定膳食津貼額。

3.3.2 訂立發薪日期

僱主每月最少須支付一次工資給外傭。外傭的工資在工資期最後一天完結時即到期支付，僱主必須盡快向外傭支付所有工資，但在任何情況下不得遲於工資期屆滿後 7 天。如僱主未能依時支付工資，他 / 她須就欠薪支付利息給外傭。僱主如故意及無合理辯解而不依時支付工資給外傭，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 35 萬元及監禁 3 年。如外傭在工資到期支付後的 1 個月內仍未獲發工資，可當其合約已被僱主終止。在這情況下，僱主須支付解僱代通知金及其他有關終止合約的款項。

3.3.3 支付工資的方式

僱主可與外傭協議支付工資的方式（例如以支票、銀行轉帳、現金等方法支付）。僱主最好以支票或銀行轉帳方式支付工資以獲取付款記錄備存。如以銀行轉帳方式支付，僱主應把款項存入外傭名下的個人銀行戶口，而非經由第三者代收。因此，我們建議僱主在外傭到港後，為外傭在港開設銀行戶口，以便日後支付工資及其他款項。不論以

任何方式支付款項，僱主應保留支付工資 / 款項的記錄，並要求外傭簽收為據，以免日後有所爭拗。不同語文的收據樣本已上載至勞工處的外傭專題網站 (www.fdh.labour.gov.hk) 予僱主參考。

3.4 休息日、法定假日、有薪年假及其他假期

根據《僱傭條例》，僱主須給予外傭休息日、法定假日及有薪年假。僱主應與外傭商議假期的安排，以協調雙方的需要。如需配合僱主的作息習慣，僱主可與外傭協商外出及回家的時間，但不能在假期指派工作予外傭，如要求外傭在清潔家居後才出門，或晚上回家洗碗碟等。另外，僱主亦應保存外傭放取假期及向外傭發放假期薪酬的記錄，以免日後有所爭拗。

3.4.1 休息日的安排

僱主須在每 7 天期間給予外傭不少於 1 天休息日，休息日是連續不少於 24 小時的期間。休息日可分為固定性和非固定性。若僱主指定的休息日為非固定性，僱主須在每個月開始前，通知外傭該月內各休息日的日期。



除非發生不能預見的緊急事故，否則在整個休息日的連續不少於 24 小時的期間，僱主不可要求外傭工作；如僱主要求外傭在休息日工作，必須在原定休息日後的 30 天之內安排另定休息日予外傭，並須於原定休息日後的 48 小時內通知外傭另定休息日的日期。若僱主強迫外傭在休息日工作，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 5 萬元。

另外，如外傭同意，僱主可另定休息日代替原來指定的休息日，但另定休息日須安排在同一個月內的原定休息日之前，或在原定休息日後的 30 天之內。僱主如無合理辯解而不給予外傭休息日，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 5 萬元。

3.4.2 法定假日的安排

不論服務年資的長短，外傭均可享有法定假日。如僱主無法讓外傭在法定假日當天放假，必須給予外傭最少 48 小時的通知，以及在原定假日之前或之後的 60 天之內安排另定假日。如法定假日適逢休息日，僱主亦應安排外傭

於翌日放取該法定假日，而該翌日須並非法定假日或另定 / 代替假日或休息日。此外，如外傭在緊接法定假日前已連續受僱滿 3 個月，可獲假日薪酬。僱主最遲須於法定假日後的第一個發薪日支付假日薪酬給外傭。在任何情況下，僱主不得以款項代替發放法定假日給外傭。



僱主如無合理辯解而不讓外傭在法定假日或另定 / 代替假日放假，或不支付假日薪酬給外傭，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 5 萬元。

3.4.3 有薪年假的安排

外傭工作每滿 12 個月，僱主便須給予他 / 她有薪年假。年假日數按外傭的受僱年資由 7 天遞增至最高 14 天：

服務年期	可享有的有薪年假日數
1	7
2	7
3	8
4	9
5	10
6	11
7	12
8	13
9 或以上	14

僱主應與外傭商議有薪年假的安排，並至少在假期開始的 14 天前以書面通知外傭年假的日期；如雙方同意，亦可以較短時間通知。如年假期內適逢休息日或法定假日，該日應視作年假，僱主必須為外傭另定休息日或法定假日。

僱主最遲須於年假後的第一個發薪日支付年假薪酬給外傭。僱主如無合理辯解而不讓外傭放取年假，或不支付年假薪酬給外傭，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 5 萬元。

3.4.4 其他假期：無薪假期和續約的 7 天有薪 / 無薪的假期

無薪假期的安排必須得到雙方同意，而有關安排不可減少外傭按《僱傭條例》可享有的保障。僱主不應單方面強迫外傭放取無薪假期。

根據「標準僱傭合約」第 13 條，若僱主與外傭同意於現行合約屆滿時續約，外傭須在新合約開始前返回其原居地放取不少於 7 天的假期（除非事先獲得入境處處長批准在港延期逗留）。至於假期是否有薪，則視乎雙方所簽訂的合約條款而定。

3.5 為外傭投購僱員補償保險

3.5.1 《僱員補償條例》下的責任

根據《僱員補償條例》（條例），僱主必須為其僱員（包括外傭）投購僱員補償保險（俗稱「勞保」），以承擔其僱員因工受傷而僱主在法律（包括普通法）之下的責任。如僱主不依法例投購勞保，即屬違例，一經定罪，最高可被罰款 10 萬元及監禁 2 年。

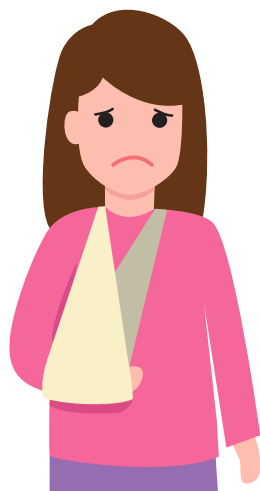


僱主必須支付所有投保費用，不可以從外傭的收入中扣除投保費用。在外傭的書面要求下，僱主必須出示保險單及有關文件，以供查閱。外傭如患上條例指明的職業病，亦可獲得與意外工傷同樣的補償及保障。當外傭遭遇工傷或患上條例指明的職業病時，僱主應盡快通知勞工處及保險承保人。

3.5.2 處理工傷

僱員若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，僱主在一般情況下仍須負起條例下的補償責任。

僱主必須在工傷意外發生後 14 天（死亡個案為 7 天）內向勞工處處長呈報；僱主如沒有合理原因而逾期或未有向勞工處處長呈報外傭工傷事件，或提供虛假、具誤導性的資料，即屬違例，一經定罪，最高可被罰款 5 萬元。補償金額包括工傷病假錢、有關醫療費用及一筆過補償（如屬死亡、外傭因工受傷引致永久地完全或部分喪失工作能力）；僱主如無合理辯解，拖欠補償款項或有關的附加費用，即屬違例，一經定罪，最高可被罰款 10 萬元。



如果工傷病假不超過 7 天及沒有導致永久地喪失工作能力，僱主可按法例的規定直接支付補償或僱傭雙方藉協議決定補償。在其他情況下，勞工處處長會評估根據條例須付的補償，並會給僱主及外傭簽發一份列明補償款額的「補償評估證明書」。除非勞工處已發出相關的證明書或僱主已與外傭解決有關補償申索，否則僱主不能終止與受傷外傭的僱傭合約。

3.6 醫療費用

3.6.1 向外傭提供免費醫療

根據「標準僱傭合約」第 9(a) 條的規定，如外傭在受僱期間（但不包括外傭出於自願及基於個人理由離開香港期間）生病或受傷，無論是否因受僱而引致，僱主須提供免費醫療，包括診症費用、住院費用及牙科急診。外傭須接受由僱主提供的任何註冊醫生的診治服務。僱主應適當備存外傭提供的醫療紀錄。



3.6.2 建議投購醫療保險

為免僱主在外傭受傷或生病時因須負擔其醫療費用而失去預算，我們鼓勵僱主為外傭投購同時包含醫療和勞保的外傭綜合保險。保險市場提供各種為外傭而設計的綜合保險產品，僱主可按需要選擇合適的保險計劃。

3.6.3 病假及疾病津貼

在以下情況，根據《僱傭條例》，僱主須向外傭支付疾病津貼：

- 所放取病假的日數不少於連續 4 天（除懷孕外傭因產前檢查、產後治療或流產而缺勤，在這些情況下，如符合下述的規定，每 1 天病假均可享有疾病津貼）；
- 外傭已累積足夠的有薪病假（外傭在最初受僱的 12 個月內，每受僱滿 1 個月便可累積有薪病假 2 天；之後受僱每滿 1 個月可累積有薪病假 4 天，有薪病假可在整個受僱期間持續累積，但在任何時間不得超過 120 天）；及
- 外傭能夠出示適當的醫生證明書（就產前檢查而言，除了醫生證明書外，外傭亦可出示到診證明書²）。



疾病津貼的每日款額相等於外傭每日平均工資的五分之四*。僱主最遲須在正常發薪日支付疾病津貼予外傭。僱主如無合理辯解而不支付疾病津貼給外傭，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 5 萬元。

除非外傭因犯嚴重過失而遭即時解僱，僱主不可解僱正放取有薪病假的外傭，否則可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 10 萬元。此外，僱主須向外傭支付解僱代通知金及其他相關賠償款項*。被解僱的外傭亦可根據《僱傭條例》向僱主追討不合理及不合法解僱的補償。

² 到診證明書不適用於在 2020 年 12 月 11 日之前進行的產前檢查

即使外傭未符合資格享有疾病津貼（例如尚未累積足夠的有薪病假、放取病假的日數少於連續 4 天等情況），如外傭身體不適或受傷，仍可能有需要放取病假。僱主應讓外傭休息以恢復健康，而不應要求外傭在病假期間工作。

*如欲進一步了解疾病津貼及賠償款項的計算方法，請參閱「僱傭條例簡明指南」。

3.7 生育保障及侍產假

3.7.1 產假及產假薪酬

女性外傭只要在產假開始前給予僱主懷孕及準備放取產假的通知，便可享有連續 14 個星期³的產假⁴。如外傭符合下列條件，可享有產假薪酬：



- 在所訂定的產假開始前已受僱不少於 40 個星期；
- 給予僱主懷孕及準備放取產假的通知（如向僱主出示證實懷孕的醫生證明書）；及
- 如僱主提出要求，已向僱主遞交醫生證明書說明其預產期。

³ 合資格外傭如在 2020 年 12 月 11 日之前分娩，可享有連續 10 個星期的產假。

⁴ 除了 14 個星期的產假，產假亦包括：

- 若分娩日期較預產期遲，外傭可享有一段日數相等於預產期翌日起至實際分娩日為止的額外產假；
- 如外傭因懷孕或分娩引致疾病或不能工作，最多可額外休假 4 個星期。

外傭可享有 14 個星期⁵有薪產假。產假薪酬的每日款項相等於外傭每日平均工資的五分之四*，僱主須在正常發薪日支付產假薪酬予外傭。僱主如不讓懷孕外傭放取產假，或不支付產假薪酬給外傭，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 5 萬元。

僱主在正常糧期支付所有產假薪酬後，可透過報銷形式向政府申領發還⁶《僱傭條例》下須支付及已支付的第 11 個至第 14 個星期的產假薪酬。僱主可於「發還易」網站或透過電郵、傳真、郵寄或親身遞交申請，詳情請瀏覽「發還易」網站：www.rmlps.gov.hk。

3.7.2 其他保障

若懷孕外傭向僱主提交有關的醫生證明書，證明其不適宜處理重物、在會產生對懷孕有害氣體的地方工作或處理其他會損害懷孕的工作，僱主不得將該等工作分派給懷孕外傭；如懷孕外傭正從事該等工作，僱主必須在收到有關請求後 14 天內將懷孕外傭調離該等工作。僱主如無合理辯解而違反有關規定，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 5 萬元。

除非外傭因犯嚴重過失而遭即時解僱，否則僱主由外傭經醫生證明書證實懷孕之日起至產假結束而應復工之日為止，不得解僱該外傭。僱主如違反上述規定，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 10 萬元。此外，僱主須向外傭支付解僱代通知金及其他相關賠償款項*。被解僱的外傭亦可根據《僱傭條例》向僱主追討不合理及不合法解僱的補償。

*如欲進一步了解產假薪酬及賠償款項的計算方法，請參閱「僱傭條例簡明指南」。

⁵ 合資格外傭如在 2020 年 12 月 11 日之前分娩，可享有連續 10 個星期的產假薪酬。

⁶ 「發還產假薪酬計劃」是一項政府行政計劃。



小提示

問：除上述規定外，如外傭懷孕，僱主該如何處理？

答：《僱傭條例》和「標準僱傭合約」沒有列明其他有關外傭的生育安排。我們建議僱主和外傭盡早商討產假的安排，以期達到共識。如外傭希望返回原居地分娩及放取產假，雙方可協議有關安排，並在其懷孕滿 36 周前開始放取產假以外的假期（如適用），讓外傭及嬰兒得到家庭和朋友的支援，待產假結束後重投工作崗位。

3.7.3 侍產假及侍產假薪酬

男性外傭為初生嬰兒的父親⁷或有嬰兒即將出生（嬰兒可在香港或香港以外地方出生），並已按法例的規定通知僱主，便可就其配偶／伴侶每次分娩享有 5 天侍產假（可一次過放取 5 天侍產假，或分開逐日放取）。如外傭符合以下條件，可享有侍產假薪酬：



- 在緊接放取侍產假的日子前，已受僱不少於 40 個星期；及

⁷ 《僱傭條例》並沒有規定外傭必須與初生嬰兒的母親有法定婚姻關係才可享有侍產假。

- 在放取首天侍產假後的 12 個月內或如外傭已停止受僱，則須於停止受僱後 6 個月內（以較早者為準），向僱主提供以下所需文件：
 - 嬰兒的出生證明書，其上記有外傭的姓名，顯示他為嬰兒的父親。
 - 如嬰兒出生時已死亡或在出生後死亡，因而沒有出生證明書，外傭須提供證明產下嬰兒的醫生證明書。

侍產假薪酬的每日款項相等於外傭每日平均工資的五分之四*，僱主須按以下時限向外傭支付侍產假薪酬：

- 如外傭在放取侍產假當日或之前，已向僱主提供所需文件，僱主須於以下日子或之前，向外傭支付侍產假薪酬：
 - 外傭在該侍產假日後的第一個發薪日；或
 - 如外傭已停止受僱，在停止受僱後的 7 天內。
- 如外傭在放取侍產假之後，才向僱主提供所需文件，僱主須於以下日子或之前，向外傭支付侍產假薪酬：
 - 外傭在提供文件後的第一個發薪日；或
 - 如外傭已停止受僱，在提供文件後的 7 天內。

僱主如無合理辯解而沒有給予外傭放取侍產假，或不支付侍產假薪酬給外傭，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 5 萬元。

*如欲進一步了解侍產假薪酬的計算方法，請參閱「僱傭條例簡明指南」。

3.8 終止僱傭合約

3.8.1 終止合約安排

根據「標準僱傭合約」第 10 條，僱傭雙方均可給予對方 1 個月的書面通知或支付 1 個月工資給對方以終止合約。在一些特殊情況下，僱傭雙方可無須預先通知或給予代通知金而終止合約⁸。提出終止合約一方必須有足夠理據支持，否則可能會面對對方的索償。

在下列情況下，僱主不可解僱外傭：

生育保障	僱主不可解僱已證實懷孕及已發出懷孕通知的外傭。
有薪病假期間	僱主不可在外傭的有薪病假期間解僱外傭。
向當局提供證據或資料	僱主不可由於外傭曾在有關執行《僱傭條例》或因工遭遇意外而進行的法律程序中提供證據或向進行查訊的公職人員提供資料而解僱外傭。
參加工會活動	僱主不可因外傭參與職工會或職工會的活動而解僱外傭。
工傷期間	僱主在未與因工受傷的外傭達成工傷補償的協議之前，或在有關的評估證明書仍未發出之前，不可解僱外傭。

8

僱主在以下情況，可無須預先通知或給予代通知金而終止僱傭合約。如果外傭在與其僱傭有關的事宜上：

- 故意不服從僱主合法合理的命令；
- 行為不當；
- 犯有欺詐 / 不忠實行為；或
- 慣常疏忽職責。

外傭在以下情況，可終止僱傭合約，而無須預先通知或給予代通知金：

- 外傭合理地恐懼身體會遭受暴力或疾病危害；
- 受僱主苛待；或
- 已受僱不少於 5 年，而經註冊醫生或註冊中醫發出指定的證明書，證明永久不適合擔任現時的工作。

僱主如違反上述規定，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款10萬元。此外，僱主須向外傭支付解僱代通知金及其他相關賠償款項*。被解僱的外傭亦可根據《僱傭條例》向僱主追討不合理及不合法解僱的補償。



我們建議若僱傭雙方發生勞資糾紛，或希望即時終止合約時，可向勞工處的勞資關係科分區辦事處諮詢或求助。勞資關係科提供免費諮詢和調停服務，協助僱主和外傭解決勞資糾紛。

*如欲進一步了解賠償款項的計算方法，請參閱「僱傭條例簡明指南」。



僱傭雙方難免有意見不合而引致爭吵的情況，雙方都可能認為自己有足夠的理據即時終止合約。然而，解決糾紛的最好方法，是雙方盡量互相體諒及忍讓，嘗試一起解決問題，避免動輒以終止合約或激烈的行動來解決糾紛。

3.8.2 通知入境處終止僱傭合約

根據「標準僱傭合約」第12條，僱主及外傭須於合約終止日期的7天內各自向入境處處長遞交「終止外籍家庭傭工僱傭合約通知書」(ID 407E)，亦須將對方作出關於終止合約的書面確認的副本遞交該處。

如合約提前終止，外傭只可在香港逗留至合約終止後的2個星期，或至獲准逗留期屆滿為止，兩者以較早的日期為準。如外傭在逗留期限過後仍未離開香港，即觸犯違反逗留條件的罪行。任何人士如協助或教唆外傭在限期後留港，亦可被檢控。



3.8.3 合約屆滿或終止合約時應支付的款項

視乎個別情況，合約屆滿或終止合約時，僱主一般須向外傭支付以下款項。

項目	備註
工資	任何未發放的工資。
代通知金	根據「標準僱傭合約」第 10 條，僱傭雙方均可給予對方 1 個月的書面通知或支付相等於 1 個月工資的代通知金給對方以終止合約。
年假薪酬	當僱傭合約終止時，僱主須向外傭支付工資，以代替他 / 她每工作滿 12 個月可享有但未曾放取的年假。如外傭已在 1 個假期年（即外傭開始受僱後每 12 個月的一段期間）內受僱滿 3 個月但不足 12 個月，且並非因犯嚴重過失而遭即時解僱，亦有權享有按比例計算的年假薪酬。計算方法可參考以下例子： ● 外傭工作滿 18 個月後辭職或遭解僱，而他 / 她未曾放取任何年假： <i>首 12 個月受僱而享有的年假薪酬（7 天） + 其餘按受僱日數比例計算而享有的年假薪酬（3.5 天）</i> ● 外傭工作滿 18 個月後，因犯嚴重過失而遭即時解僱： <i>首 12 個月受僱而享有的年假薪酬（即 7 天的年假薪酬，但不能獲得其餘按受僱日數比例計算的年假薪酬）</i>

長期
服務金

如外傭連續為僱主工作不少於 5 年，在以下情況，僱主須向外傭支付長期服務金：

- 外傭遭解僱或僱傭合約在期限屆滿後不獲續約[^]，而解僱或不獲續約並非因犯嚴重過失而遭即時解僱或裁員；
- 由註冊醫生或註冊中醫發出指定的證明書，證明外傭永久不適宜擔任現時的工作，並提出辭職；
- 外傭年齡為 65 歲或以上，因年老而辭職；或
- 外傭於在職期間死亡。

[^] 若僱主在合約期滿前不少於 7 天，以書面要求外傭續約或以新合約重新聘用，而外傭不合理地拒絕，則外傭無權獲得長期服務金。

長期服務金計算方法：（最後一個月的工資 x 2/3）x 可追溯的服務年資[#]

[#] 未足 1 年的服務年期則按比例計算。

註：外傭在同一時間只可享有長期服務金或遣散費。

遣散費	在以下情況，僱主須向外傭支付遣散費： ● 外傭因裁員而遭解僱，或僱傭合約在期限屆滿後，因裁員的理由沒有續約^{^^}；及 ● 外傭在被解僱前，已連續為同一僱主工作不少於 24 個月。 ^{^^} 若僱主在合約終止日或合約期限屆滿日之前不少於 7 天，以書面要求外傭續約或以新合約重新聘用，而外傭不合理地拒絕，則外傭無權獲得遣散費。 遣散費計算方法：(最後一個月的工資 x 2/3) x 可追溯的服務年資[#] [#] 未足 1 年的服務年期則按比例計算。 註：外傭在同一時間只可享有長期服務金或遣散費。
膳食津貼	如不向外傭提供免費膳食，任何未發放的膳食津貼。
旅費	根據「標準僱傭合約」第 7 條，僱主須負責外傭於合約終止或屆滿時返回原居地的旅費。 注意事項： ● 我們建議僱主向外傭提供 1 張內含免費基本行李託運的機票，而非等同機票價值的現金，以減少外傭在收取旅費後只出境到鄰近地區而非返回其原居地的情況。 ● 僱主提供的機票應為最直接的路線，如僱主提供非直接返回原居地的機票，僱主或須因旅途日數增加而增加相關按日計算的膳食及交通津貼。在購買機票前，僱主應先與外傭確認離港安排（如離港日期、目的地等），以便僱傭雙方有足夠及合理時間處理有關合約屆滿或終止的事宜。
膳食及交通津貼	根據「標準僱傭合約」第 7(b) 條，外傭可獲得在返回原居地期間每日 100 元的膳食及交通津貼。

僱主須在合約屆滿或終止合約後 7 天內支付工資和《僱傭條例》及合約規定的款項予外傭*。如外傭欲追討遣散費，須在合約屆滿或終止合約後 3 個月內，以書面向僱主發出申索遣散費的通知，僱主必須在收到通知後的 2 個月內支付遣散費。

*如欲進一步了解有關的法定權益及其款項的計算方法，請參閱「僱傭條例簡明指南」。

請參閱勞工處印製的「僱用外籍家庭傭工實用指南－外籍家庭傭工及其僱主須知」、「僱傭條例簡明指南」及「僱員補償條例簡介」等刊物，以獲取更多有關僱主在相關勞工法例和「標準僱傭合約」下的責任的資訊。對於本手冊所說明有關勞工法例的條文，應以《僱傭條例》及《僱員補償條例》原文為依歸，而法院則是詮釋法律條文的權威。

為加強外傭僱主對其僱傭權益及責任的認識，勞工處會不時舉辦外傭僱傭事宜講座，歡迎外傭僱主（特別是首次聘用外傭的僱主）報名參加。有興趣的人士可瀏覽勞工處外傭專題網站（www.fdh.labour.gov.hk）的「最新消息」一欄，以獲取有關講座的資訊。

與外傭相處



如何和你的外傭相處？

僱主與外傭居住在同一屋簷下，雙方保持良好溝通，相處融洽，不但可以幫助外傭在處理家務工作時事半功倍，更有助促進美好的家庭生活。

4.1 協助外傭適應新生活

外傭離鄉別井到香港工作，對城市生活未必十分熟悉，加上語言和文化差異，在新環境下工作或會覺得陌生或遇上種種困難。僱主可協助外傭適應新環境，讓他／她們順利投入工作。

僱主可視乎外傭的個別能力，給予足夠的時間讓他／她適應新生活和家庭環境，並循序漸進地安排工作。僱主亦可主動了解外傭是否習慣新生活，或在工作上遇到的困難，考慮是否需要調整其工作安排。



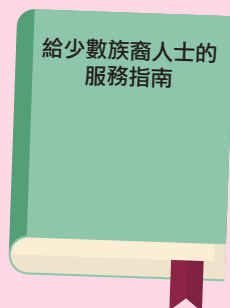
如外傭未曾在港工作，在聘用初期，僱主可協助他／她適應城市環境，如教導他／她乘搭交通工具和使用公共設施等。外傭日常多在社區活動，如為僱主買餸菜和添置日用品等，僱主可帶外傭外出以熟悉社區環境，以了解附近的街市和超級市場的位置。如外傭需帶小孩上學或陪同家中長者外出接受診治，僱主應清楚告知其住所附近的交通工具及乘搭方法。

僱主也可向外傭提供緊急聯絡方法，讓外傭遇到要事或緊急情況時可聯絡僱主。



小提示

為協助少數族裔了解在港的生活情況及社會上各種支援服務，民政事務總署種族關係組出版了「給少數族裔人士的服務指南」(www.had.gov.hk/rru)，供外傭 / 新來港人士 / 定居香港的少數族裔人士參考。該服務指南備有 7 種語文版本，包括英文、印尼文、菲律賓文、泰文、印度文、尼泊爾文及巴基斯坦文，並在各區民政諮詢中心、勞工處、相關駐港領事館和社區團體免費派發。此外，有關指南亦會於香港國際機場派發予非華裔新來港人士。



4.2 尊重差異

外傭來自不同國家，其文化和宗教背景與香港社會可能有所不同，僱主應予以尊重。

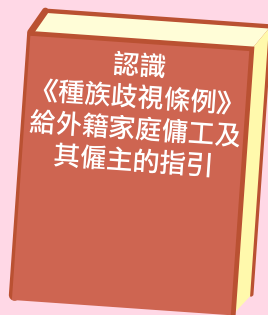
僱主可在簽約前先向職業介紹所了解外傭的背景，並在安排家務工作和膳食時作出適當的配合，如了解信奉伊斯蘭教的外傭

是否願意處理豬肉、信奉佛教的外傭是否需要全素食等。僱主也可了解外傭的宗教背景及其生活習俗，並在日常生活上作出配合，例如伊斯蘭教徒在齋戒期間和每天禮拜的安排；如要求外傭協助進行拜神、拜祖先等祭祀儀式，可事前詢問其意見。



平等機會委員會印製了：

- 「認識《種族歧視條例》給外籍家庭傭工及其僱主的指引」 — 提供相關條例概覽，讓僱主及外傭了解條例如何適用於他／她們，有關指引亦備有英文、印尼文、菲律賓文及其他語言版本，供外傭參閱（www.eoc.org.hk）。



- 「防止性騷擾 – 給外籍家庭傭工及其僱主的指引」 — 《性別歧視條例》保障所有人（包括外傭）免受性騷擾，僱主有責任提供一個完全沒有性騷擾的工作環境，有關指引亦備有英文、印尼文、菲律賓文及其他語言版本，供外傭參閱（www.eoc.org.hk）。

4.3 良好溝通・建立互信

外傭全職在僱主家為其工作，僱主應待之以禮，這有助雙方建立良好關係。外傭離鄉別井隻身前往外地工作，在聘用初期難免有思鄉之情，僱主可盡量關懷體諒。

廣東話

English

普通話

大多數外傭都不諳廣東話，僱主和外傭溝通時可以盡量說話速度慢一點，甚至加上身體語言，必要時亦可使用網上翻譯工具協助。

4.4 工作安排

由於外傭工作和休息均在僱主家中，恰當的工作安排十分重要。多與外傭溝通亦可讓外傭明白僱主對其工作的要求和家庭的需要，協助他／她們有效地完成工作——

- 僱主可告訴外傭家中物品擺放的位置，並清楚交代各項工具、電器等的使用方法；
- 家務工作繁多，僱主可按家庭需要為外傭訂立家務工作的優次，並製作工作時間表。僱主應確保外傭有充足的時間處理家務工作，並有足夠的休息時間；

- 由於各家庭需要不同，即使外傭已有一定的工作經驗，也未必全然熟知所有家務工作，僱主應清楚向外傭解釋其工作要求，並作出適當的指導；
- 各人學習能力不同，僱主在指導外傭工作時，可耐心指導，切勿操之過急。僱主可在家中貼出家務工作安排的提示，或鼓勵外傭抄錄筆記；
- 僱主可加強與家中成員的溝通，以免各自對外傭提出不同的工作要求，令外傭無所適從；
- 如需外傭照顧嬰兒、幼童、長者、傷健人士等，僱主應向外傭提供清晰的指引，仔細交代工作的程序、家人喜惡和需注意事項等。如有需要，僱主亦可親身予以示範。同時，僱主亦可鼓勵受照顧者多與外傭溝通，讓外傭了解其需要；
- 如需外傭協助照顧小孩，可向外傭仔細交代小孩的脾性和習慣，並告知希望外傭與小孩相處的方法。僱主亦可向小孩清楚解釋外傭的角色，避免小孩呼喝外傭；



- 如外傭達到僱主的要求或表現良好，僱主可予以肯定；若外傭表現仍有待改善，僱主可給予提示，耐心指導或予以示範。僱主對外傭工作的反饋有助外傭了解僱主的要求。如外傭在工作上犯錯，僱主可清晰地告知並加以糾正，切勿訴諸打罵；
- 如僱主要求外傭外出購物，應給予足夠的金錢。如有需要，亦可要求外傭列明外出購物時的各項支出，或提供收據，以作查核或記錄；及
- 如要求外傭外出接送小孩或購物，僱主可清楚告知外傭相關的交通安排，並給予足夠的交通費用。

4.5 足夠的休息

充足的睡眠和休息時間有助提升外傭的工作效率。若外傭需要晚間工作，僱主應讓其日間有足夠的休息時間。

根據《僱傭條例》，僱主須給予外傭休息日、法定假日及有薪年假。有關假期的規定和安排詳情請參閱 3.4 段。



4.6 膳食安排

僱主在僱傭期間須提供免費膳食予外傭，如未能提供免費膳食，應給予膳食津貼。如僱主在某段時間不能提供免費膳食（如離港外遊期間），可在該段日子給予膳食津貼。

我們建議僱主在聘用初期與外傭解釋用膳安排，如了解外傭是否願意與僱主一起用膳。如外傭在用膳時間另有工作，包括照顧小孩或長者用膳等，僱主可為外傭預先保留部分飯菜，避免只留下剩菜予外傭進食。如外傭不與僱主一起用膳，僱主則可讓其自行準備膳食並給予外傭足夠的用膳時間。

外傭的健康直接影響其工作表現。家務工作消耗體力，僱主應給予外傭最少一日三餐，並提供有營養和可補充體力的食物，如外傭習慣吃其他主糧，僱主亦可盡量安排。



食物環境衛生署網頁內設有「今日買乜餸」食譜，每周提供不同的三餸一湯食譜（www.fehd.gov.hk/tc_chi/），食譜備有英文、印尼文及菲律賓文版本，供外傭參閱。

此外，食物環境衛生署出版的「街市內常見的食／用品和服務行業」小冊子，以 10 種語文（包括英文、印尼文及菲律賓文等），圖文並茂列出超過 600 種街市內常見的食品、用品及服務行業（www.fehd.gov.hk/tc_chi/），供外傭參閱。



小提示

健康均衡的飲食應以穀物類食物（如米飯、粉麵、燕麥、麵包）為主，多吃鮮果和蔬菜，適量低脂肪的奶類產品、魚類、瘦肉、家禽及其代替品，並應少吃油、鹽及糖。



僱主可參考衛生署均衡營養飲食的相關網頁（www.chp.gov.hk/tc/）。

僱主可向外傭查詢其飲食習慣，如會否因宗教原因不吃某些食品或是否有食物敏感等，以便在安排膳食時提供其他合適選擇。僱主也可與外傭溝通，清楚指出家中備存的哪些食物可供外傭進食。此外，外傭未必能分辨某些食物的價值和用途，如家中海味和其他珍貴食材等，僱主可考慮把這些食材與其他食物分開擺放，以免產生誤會。

4.7 外傭生病 / 受傷時怎樣處理

僱主應留意外傭的身體狀況，如果外傭生病或受傷，僱主應盡快安排他 / 她就醫，僱主可要求外傭向醫生索取接受診治證明書，以確認外傭外出接受診治的情況；另外，僱主亦可從醫生證明書（如適用）了解外傭傷病的情況。根據「標準僱傭合約」第 9(a) 條，僱主須向外傭提供免費醫療，而外傭須接受任何由僱主指定的註冊醫生的診治服務。

如外傭感到不適，僱主可更改工作安排，讓外傭有足夠的休息，讓其盡快康復。

如外傭病情嚴重，僱主應通知外傭的家人、其國家的駐港領事館及 / 或相關職業介紹所，以作適當的安排。

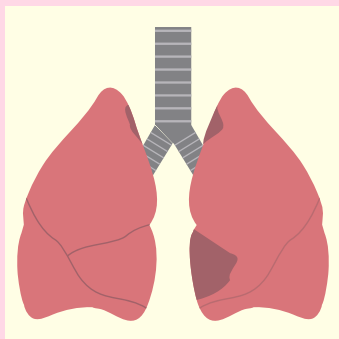




小提示

結核病

結核病（一種經空氣傳播的傳染病）目前在全球包括一些輸出外傭的亞洲國家仍然相當普遍。當結核病患者咳嗽或打噴嚏時，或會產生含有結核病菌的小點。這些小點可在空氣中懸浮數小時，若旁人吸入這些小點，便可能會受到感染。但一般來說，與病人長時間接觸，才會受到感染。



如外傭有結核病病徵，例如持續咳嗽、痰中帶血、體重下降、持續發熱、夜間出汗和食慾不振等，僱主應盡快安排他／她就醫。僱主可參閱衛生署衛生防護中心公共衛生服務處胸肺科網頁，以獲取更多有關結核病的資訊 (www.info.gov.hk/tb_chest/tb-chi/)。

麻疹

麻疹是一種由病毒引起傳染性極高的疾病，可傳染給任何未有免疫力人士，更可引致嚴重後果甚至死亡。麻疹在東南亞多個國家仍是一種風土病，當中包括印尼、菲律賓及泰國。部分外傭抵港工作前可能未曾在他／她們的出生地接種麻疹疫苗，他／她們一旦感染麻疹可能會傳染給親友、僱主及其家人，尤其是未適齡接種疫苗的嬰兒。



接種「麻疹、流行性腮腺炎及德國麻疹 (MMR) 混合疫苗」可有效預防麻疹、流行性腮腺炎及德國麻疹。為預防疾病及社區傳播，所有過往未曾經化驗確診感染麻疹，及未完成麻疹疫苗接種或接種記錄不明的外傭都應接種 MMR 混合疫苗，在抵港工作前接種更佳。如未能及時接種，他／她們可在抵港後諮詢醫生意見。僱主可參閱衛生署衛生防護中心公共衛生服務處網頁，以獲取更多有關麻疹和接種 MMR 混合疫苗的資訊 (www.chp.gov.hk/tc/) 。

4.8 尊重個人私隱

僱主應盡量為外傭提供私人空間，尊重其個人私隱。除了提供合適和有合理私隱的住宿安排外，亦應給予外傭足夠的空間放置私人物品。僱傭之間應互相尊重，僱主不應隨意翻查外傭的私人物品。

僱主亦應留意日常生活上的安排會否干預外傭的私人生活空間，避免干涉他／她們在休息時間的活動，如在休息日外出聚會聯誼等。



考慮到家居安全和照顧家人的需要，不少僱主都會在家中安裝閉路電視監察系統。如僱主計劃在家中安裝閉路電視監察系統，應事先告知外傭有關安排，並且不應拍攝在廁所、浴室或外傭工作後休息的私人空間內的活動。若此類監察活動在外傭不知情的情況下進行，可能會嚴重侵犯其個人私隱。

此外，在使用手機／互聯網及社交媒體日益普及的情況下，僱主應提醒外傭在使用上述媒介進行通訊時，應保障及尊重僱主及其家中其他成員的私隱，並建議外傭不應在未有僱主及／或其他家中成員的同意下，公開發放載有他／她們個人私隱的相片或影片，以免侵犯他人的個人私隱，甚至犯上刑責。



小提示

有關在家中安裝及使用閉路電視監察系統監察外傭工作活動所需注意的重要事項，可參閱以下由香港個人資料私隱專員發出的指引：

「僱主監察僱員工作活動須知：家傭僱主應注意的事項」
(www.pcpd.org.hk/cindex.html)

4.9 安全的工作環境

僱主有責任為外傭提供一個安全的工作環境，並就其人身安全作出適當的提點。

4.9.1 抹窗須知

「標準僱傭合約」包括一項清潔外窗的條款，以保障外傭的職業安全。該條款訂明，當僱主要求外傭清潔窗戶向外的一面（外窗），而該窗戶並非位處地面或毗鄰可合理地供外傭安全工作的露台或走廊，則必須符合以下安全措施方可清潔外窗：



- (a) 被清潔的窗戶須已安裝窗花，而該窗花須鎖上或被固定，以防止窗花被開啟；及
- (b) 外傭除了手臂外，身體其他部分不得伸出窗外。

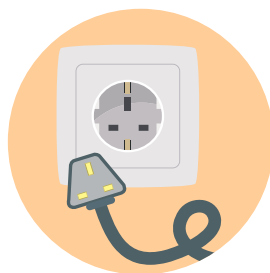
4.9.2 其他家務工作的注意事項及職業安全健康

家務工作看似簡單，但亦潛在多種職業安全健康問題，例如：因不正確姿勢而引致的肌肉筋骨勞損、不適當地使用電器而引起的觸電意外、在廚房工作時受刀傷或燙傷等。

家務工作	注意事項
煮食安全 — 廚房有很多熱燙的器皿及食物，偶一不慎，或會造成灼傷或燙傷。	● 僱主應教導外傭使用家中的煮食爐，並提醒他／她們在煮食時適當調校爐火，勿讓火勢過猛。 ● 如使用石油氣爐，僱主應提醒外傭石油氣罐的儲存方法。 ● 如外傭處理滾熱的東西，僱主可提供隔熱手套。
使用電器 — 外傭在處理日常工作可能會經常使用電器，如電器設備損壞或不小心使用，或會引起意外。	● 僱主應定期檢查電器是否運作良好、電線是否損壞等，並更換可能會漏電的電器。 ● 僱主應告知外傭家中的插座位置，避免使用拖板。 ● 拔除插頭離開插座時應緊握插頭，不可拉扯電線。
使用化學品 — 清潔是家務工作的重要工序，並往往涉及化學品（如消毒劑、清潔劑）的使用。這些化學品都有一定的危害，如不當使用，輕則可令外傭受傷，重則可致命（如吸入有毒氣體等）。	● 僱主應考慮使用危害性較低的化學品，並教導外傭安全使用化學品。 ● 僱主應確保外傭認識各種化學品的安全使用方法及採取適當的安全措施，例如使用時應遠離火種、不可隨意將不同的化學品混合使用。 ● 僱主應提供合適的個人防護裝備，如手套、口罩、眼罩等，予外傭使用化學品時佩戴。 ● 化學品應蓋好樽蓋，並妥善儲存於陰涼、乾燥和通風良好的地方。 ● 注意個人衛生，在使用化學品時不可飲食，並於使用後清潔雙手、手臂和面部。

體力處理操作 — 家務工作經常涉及頻繁而重複的動作（如扶抱長者和小孩、搬動傢具等），若用力不當或姿勢不正確，容易造成肌肉筋骨勞損。

- 僱主應教導外傭採取正確提舉及搬運姿勢，於開始工作前或休息時，可進行一些舒展運動。
- 外傭扶抱長者或小孩子時，應多作溝通，以便配合姿勢。
- 為外傭提供適合的工具，如使用機械協助打掃。



有關家務工作的相關安全健康要點，可參考職業安全健康局的小冊子（www.oshc.org.hk/tchi/main/）。

僱主可安排外傭報讀職業安全健康局開辦的「家庭傭工的基本安全」課程，提高他／她們在工作上的安全意識及知識（www.oshc.org.hk/tchi/main/）。

4.9.3 家中提供急救用品及教導外傭求助方法

僱主應在家中提供簡單急救用品，如膠布和消毒藥水等，並且告知外傭存放的位置及使用方法。僱主亦應告知外傭如遇緊急事故時的求助方法，如致電 999 報警及要求消防或救護服務，或向鄰居 / 大廈保安求助。



4.10 虐待 / 剝削外傭、 扣押外傭的個人財物是嚴重罪行

香港特區政府絕不容許任何苛待或剝削外傭的行為。一旦發現任何不當行為，當局定會嚴厲執法。

僱主切勿扣押外傭的財物，例如護照、身份證、銀行提款卡、僱傭合約、政府發給外傭的刊物和小冊子等。有關行為可能會觸犯刑事罪行，僱主切勿以身試法。





小提示

2014 年印尼籍女傭被揭發受僱主虐待，經調查後，勞工處就其前僱主涉嫌觸犯《僱傭條例》及《僱員補償條例》共 11 項控罪（包括欠薪、不給予休息日及法定假日，以及沒有投購有效的僱員補償保險）提出檢控。該僱主被裁定全部控罪罪名成立，並被判處即時監禁 4 個月及罰款 15,000 元。連同涉及虐待及恐嚇的 8 項控罪，該僱主被判處監禁 6 年。於 2017 年，區域法院更下令涉案僱主須向該名外傭賠償合共近 81 萬元。

4.11 外傭不當行為的處理方法

4.11.1 在沒有通知下離職

如外傭沒有預先通知或給予代通知金便離職，而僱主認為其單方面終止合約，便應通知入境處該僱傭合約已被終止。如外傭失蹤，僱主應考慮向警方報案並通知其國家的駐港領事館 / 相關職業介紹所。

如僱主認為外傭沒有理由在不給予通知的情況下終止合約，而欲追討代通知金⁹，便應盡快前往勞工處勞資關係科分區辦事處求助，該辦事處會協助調停雙方的糾紛。

⁹ 外傭在以下情況，可終止僱傭合約，而無須預先通知或給予代通知金：

- 外傭合理地恐懼身體會遭受暴力或疾病危害；
- 受僱主苛待；或
- 已受僱不少於 5 年，而經註冊醫生或註冊中醫發出指定的證明書，證明其永久不適合擔任現時的工作。

4.11.2 偷竊、虐兒 / 虐老

如外傭涉嫌干犯偷竊、侵犯他人身體（虐兒 / 虐老）等刑事罪行，僱主應立即報警處理。



小 提 示

護苗基金推出有關保護兒童的宣傳單張，提醒外傭不應干犯兒童性侵犯的行為，包括不應拍攝兒童的裸體，在非必要情況下觸摸兒童的私人部位或要求兒童觀看或撫摸他人的私人部位等。單張亦呼籲外傭作為家中成員，理應保障兒童免於遭受性侵犯，並在發現兒童的身體有損傷時立即告訴僱主和看見他人對兒童作出猥褻行為時立即制止，該單張備有英文、印尼文及菲律賓文版本，供外傭參閱（www.ecsaf.org.hk/zh-hk/）。

如有需要，僱主可致電相關查詢或求助熱線：

護苗基金護苗線：2889 9933

社會福利署熱線：2343 2255

防止虐待兒童會求助熱線：2755 1122

4.11.3 借貸

勞工處一直呼籲外傭審慎理財，避免借貸。同時，職業介紹所亦不應直接或間接牽涉在外傭的財務事宜當中，或安排外傭接受財務機構貸款。如外傭向財務機構借貸，令僱主家庭受到滋擾，僱主可報警求助。如發現職業介紹所行為不當，可向勞工處職業介紹所事務科投訴。



4.11.4 濫用提早終止僱傭合約安排

如外傭涉嫌濫用提早終止合約轉換僱主的安排，入境處會考慮拒絕有關申請。



僱主心得



小故事・大意義

5.1 訪問 - 容馬珊兒女士 (香港家庭傭工僱主協會主席)

「在同一屋檐下攜手並進」

隨著愈來愈多香港家庭選擇聘用外傭料理家務和照顧家中小孩長者，如何與外傭相處成為不少家庭需要面對的問題。僱傭之間，既是主僕，又是同屋共住的「屋企人」，如何讓一個來自異地的陌生人融入家中殊不容易。容太聘用外傭多年，並身兼香港家庭傭工僱主協會主席，多年來替不少僱主和外傭排解糾紛；如何與外傭相處，共建和諧家庭環境，自有一套心得。

「我感激我的外傭」

容太形容自己與外傭的關係更像家人。
「我感激我的外傭。我感謝她們山長水遠來香港幫助我們料理家務，她們離開了自己的家人來到香港工作，都是為了賺錢養家，供孩子讀書。」貼心的她會在日常生活中觀察外傭的需要，讓外傭身處異鄉亦能感受到一份來自「家」的溫暖，「我和我的外傭的關係很好，我一開始就當她是我家人一樣看待。我外出買衫的時候，看到一些舒服的衣服而價錢合適，我都會買一些給她。」



外傭住在僱主家中，如果僱主與外傭關係不和洽，「日日係屋企黑口黑臉」，大家都「唔舒服」、「無意思」。容太會嘗試觀察外傭的情緒，並在有需要時予以援手。「如果發現外傭不開心，或者有心事，我會給她多點關懷體諒。外傭也是人，有一點情緒是可以理解的。但如果情況經常發生，我會和她談談，嘗試了解她的問題和難處。僱主切忌看到外傭『苦口苦臉』就責罵她，說她態度不好，這只會令到外傭愈來愈難受。」

外傭隻身飄洋過海，思鄉之情難免。「有一次外傭想念家人，她問我怎辦，說著說著就哭了起來。我明白這種思鄉的感覺，一個女人隻身離鄉別井打工實在不易。」容太體諒外傭的心情，在可行的情況下，會安排她回鄉探親，「例如我有一次去澳洲旅行，我不想把外傭獨自留在香港，便問她有沒有興趣放年假回菲律賓老家，她亦表示想回鄉探親，於是我便給她安排來回機票，使費不多，但她卻十分開心，很感激。這對



我來說說是一件划算的事，讓她回鄉探親，我不用擔心我不在香港的時候她會出事，反而令我在澳洲時玩得更輕鬆自在。」容太更讚賞她的一位朋友做到「愛屋及烏」，對外傭的家人也照顧周到。「外傭的家人來港探望她，我朋友幫她的家人找了個便宜的日租單位，亦在她放假方面作出一些安排。這對我朋友來說並不是一件難事，但令外傭非常開心，同時很感激我朋友對她的理解。」



家人雖然親密，但同時需要個人空間。僱主要懂得分輕重，尊重外傭的個人私隱。「外傭也有自己的私生活，有些事情，她放在心頭上未必希望與你分享，你也不用太介懷。但是如果你表現出關懷，不管她最後選擇和你分享與否，你已經主動伸出援手，至少她也不會覺得孤獨，會慢慢被你感動。」

「不要認為外傭原萬能」

說是家人，但外傭受聘為僱主料理家務，僱主依靠外傭「睇住頭家」。有時候，如果外傭的工作表現未盡如人意，「教極都唔識，做極都做錯」，僱主有時都可能會泄氣。故不少網上討論區和 Whatsapp 群組都有討論如何教導外傭。容太提醒僱主，「討論係好事，但要衡量自己的情況同需要，唔好將所有負面啲嘢都套用係自己的外傭身上，咁會影響雙方的關係同信任。」



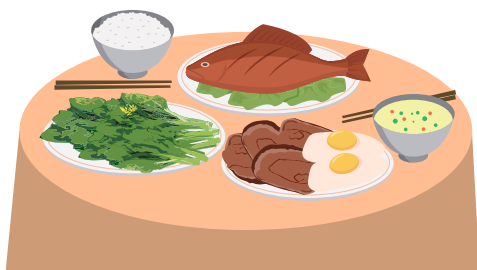
容太亦和我們分享僱主管理外傭工作的一些竅門。首先要做到的可能是「調整一下自己的期望」，「僱主不要認為外傭係萬能，甚麼也懂，甚麼也曉。」僱主需要諒解外傭未必通曉所有家務，「香港各個家庭的需求不同；有些僱主想請外傭來照顧小孩，有些僱主想請外傭來照顧長者.....但不是每個外傭都能完美地做好所有事。有些外傭擅長照顧長者小孩，有些做家務能力較高，各有所長，僱主可以考慮以外傭的能力作為選聘的考慮因素。」家務工作千頭萬緒，種類繁多。容太建議僱主在聘用外傭初期，為外傭編排工作時間表，讓外傭更好地安排工作。「當然，僱主應該分配足夠的時間讓外傭完成工作。」除外傭的能力外，容太亦建議僱主在簽約前了解清楚外傭的工作經驗及健康情况等，避免急於簽約，在聘用外傭後，亦要妥善保留外傭已簽署的出糧和放假記錄。



容太認為教導外傭最重要還是「時間」和「溝通」。容太建議僱主不要寄望外傭「唔使教就咩都識做」或「講兩講就識晒」，僱主需要時間了解外傭的能力，外傭亦要工作一段時間後才能明白僱主的需要和期望。「我每次交待外傭辦事，無論煮飯或買餸，我都會慢慢向她解釋，可以的話我會先示範一下。」除了不斷的溝通，僱主亦應表現寬容和量度，讓外傭的表現慢慢進步，只是責罵對方往往可能適得其反。如果外傭表現進步，更應加以表揚和鼓勵；和一般「打工仔」一樣，外傭都期望僱主的讚賞，僱主亦可以適時給外傭獎勵，例如一句簡單的讚美、過年或外傭生日時給予利是。「適當的獎賞會令外傭更賣力工作；當續約的時候，她們會更願意續約。僱主也有好處，免得又要找新的外傭，還要重新花時間教她如何料理家務。」



當然，大多數的外傭不諳廣東話，語言差異亦是僱傭雙方必須面對的難題。「很多外傭的中文和英文水平不高，她們容易誤解僱主的指示，亦可能因此做錯事或做得不完美。」還有飲食習慣的不同，「有些外傭未必習慣香港人的飲食習慣，有些外傭亦可能因為宗教信仰不能吃某些食物，例如穆斯林信徒不吃豬肉（有些穆斯林信徒也可能拒絕處理任何豬肉的製品），僱主應予以尊重，將心比己了解外傭的需要，例如餸菜的分量和口味是否配合外傭的飲食習慣等。」



對於一些新聘用外傭的僱主，容太可有甚麼小錦囊提供？「作為僱主，應該盡量不要計較太多，可以從外傭的角度出發，想想如何可以令她們工作更順暢，做得更好。例如：如果僱主需要外傭經常出街，無論購物或接送小孩／長者，僱主可以為她們準備八達通卡，方便她們工作；另一方面，僱主亦要多了解香港的相關法例，清楚自己在條例及合約下的責任，以避免不必要的勞資糾紛。」簡單來說，方便外傭即是方便自己，外傭工作便利，做事更有效率，僱主可以更放心讓外傭「打理頭家」。

與外傭的相處說易不易，說難不難。人與人之間的溝通，不外乎是「你對我好，我對你好」。對於這個住在自己家中的外傭，僱主不妨付出多點心思和時間，相信定能跨過語言、宗教和生活習慣上的不同。「只要你願意和外傭互相了解，保持關心的態度，一切都會順利的。」



容太細述她與外傭的相處之道。
(受訪者同意刊登此相片)

5.2 訪問 - 彭秀慧小姐 (香港著名藝術工作者、香港十大傑出青年)

彭秀慧 (Kearen)，揚威海外的本地跨媒體創作人，擅以舞台劇和電影演繹人生。關掉鎂光燈，她同樣「將心比心」，是一個諒解包容的好僱主。

初時，我們只邀請 Kearen 接受訪問，希望她分享與外傭相處的生活點滴。Kearen 爽快答應之餘，更主動提出帶同她新聘用的外傭 Marian 接受訪問，好讓我們也了解外傭的想法。可想而知，這是一段互相尊重的僱傭關係。「我收到這個訪問邀請時，覺得很有意義；香港不少僱主不懂如何對待外傭，仍然會用舊時的想法，覺得她們是『妹仔』，自己高高在上！」的確，Kearen 同外傭之間的關係，更像朋友。訪問在餐廳進行，賓主互相為對方「夾餸」，大家好像已明白對方飲食的喜好，好不融洽。



Kearen 聘用外傭的故事始於 7 年前。她希望有人幫忙照顧自己的起居飲食，好讓她專注工作。在朋友介紹下，她聘用了 Kayla。主僕一起相處 6 年，建立了仿如家人般的關係，直至去年 Kayla 因要回鄉結婚而離開香港。Kearen 曾經在其他報章的訪問中談及聘用 Kayla 的點滴。訪問時，Kearen 仍然流露出對 Kayla 依依不捨之情。



Kearen 聘用 Marian 是出於 Kayla 的建議。為了確保僱主在自己離開後仍然得到好的照顧，Kayla 參與新外傭的面試；而 Kearen 亦十分信賴 Kayla 的意見及判斷。Kayla 曾化身「偵探」與求職外傭一同遛狗，以揀選最適合 Kearen 的新外傭。Kearen 憶述這段招聘過程時亦大為感動。最後，人選敲定，Kayla 才放心離開。離別依依，Kearen 專誠帶 Kayla 到海洋公園遊玩，兩主僕都捨不得對方。

「我會讓外傭知道我是甚麼人」

迎來 Marian 時，Kearen 明白要互相適應並建立信任，非一時三刻就可以輕易做到。問到如何和新外傭相處？Kearen 相信「信任是首要」，雙方坦誠溝通，才是一段良好關係的開始。除了僱主清楚交代工作，讓外傭知道自已的要求及喜惡；外傭亦應該向僱主坦誠地表達自己在工作上的困難，如果犯錯就要勇於承認，雙方才可建立互信。另外，Kearen 覺得要讓外傭有被重視及需要的感覺，僱主不妨對外傭工作作出反饋；她們知道自己的工作受到重視，才會令她們對生活在僱主家中更有歸屬感，工作更投入。

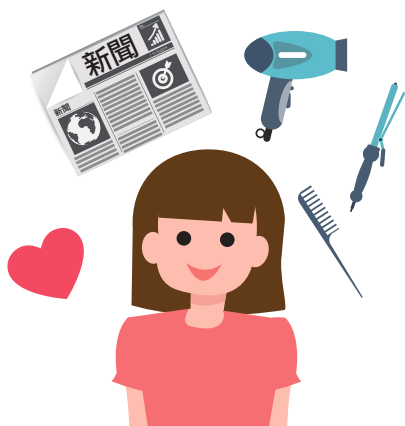
回想與第一任外傭 Kayla 建立深厚感情，始於 Kearen 願意讓外傭了解自己。Kearen 會不時與 Kayla 分享自己的生活和作品。她喜歡把自己演出的劇目用英語解釋給 Kayla 聽，聽取她的意見；更會邀請 Kayla 觀賞自己的舞台劇演出，嘗試帶外傭認識她的世界。她相信，外傭了解僱主，會更容易體察僱主的需要，處理家務會更得心應手。有一次，Kayla 知道 Kearen 完成了一項重要的項目，忙了很久終於回家吃飯，便特意準備了她最愛的海鮮鍋作為慰勞。除了照顧



起居飲食，Kayla 亦會嘗試在僱主離家時，改變家中布置，為僱主帶來驚喜。Kearen 不忘補充說，有時候給予外傭適度自主權，讓她們自由發揮打理家務，不要控制太多，僱主可能還會因此而感到驚喜。

「我想知道我的外傭的想法」

「畢竟是一同生活的人，我想了解她們的個性和看法。」Kearen 會嘗試了解自己的外傭來自甚麼地方，透過 Google 去「視察」外傭在菲律賓北部的住處。Kearen 與她的外傭亦無所不談，她會就自己的衣著詢問外傭的意見，又不時給她解釋香港的新聞，甚至討論一些哲學性的問題，例如「什麼是快樂？」Kearen 眼中的外傭不只是一個幫忙打理家務的傭工，她是一個「立體」的人物，有想法、有喜惡、更有她獨特的長處；例如 Kearen 留意到 Kayla 為她打理髮型很有一手，而 Marian 則善於和狗隻溝通；Kearen 亦從不吝嗇稱讚她們。



「有時候，我更從她們身上學到不少道理。」有一次 Kayla 借錢給鄰居的菲傭，經過一段時間，最終成功取回欠款，Kearen 曾問 Kayla 日後會否再借錢給別人，Kayla 仍然回答說：「自己有能力就應該幫助他人。」外傭收入不多，但仍堅持自己在能力範圍下幫助別人，這種態度實在非常難得。

「外傭開心，僱主也一定會開心」

最後，Kearen 和我們分享了一個與外傭相處的「小秘訣」——就是懂得開玩笑。她不介意與外傭互相說笑，捉弄對方，更希望外傭可以「有膽識」跟她說笑。一個快樂的家庭需要笑聲，而她更相信任何僱主都希望家庭是一個充滿正能量和歡樂的地方。



Kearen 總結良好僱傭關係的關鍵是「將心比己」。作為僱主，Kearen 體諒外傭離鄉別井到港工作很不容易。訪問前一晚，Marian 剛從菲律賓探親回港。思鄉情切，訪問期間，Marian 提起自己的家鄉時總是神色哀傷，而 Kearen 則會輕拍她的肩膀予以安慰。Marian 表示，她每次從家鄉返港後總是倍

添鄉愁，加上她上一任僱主經常對她發脾氣，令她一想到回港工作就難過得要哭。然而，Marian 今次回港，雖然依舊非常想念菲律賓的親人，但感覺沒有之前那般難受，她說因為 Kearen 的家就像她的第二個家。

「外傭開心，僱主也一定會開心」，一段融洽的僱傭關係就是靠一份簡單的信念維繫。



鎂光燈的背後，Kearen 與兩任外傭演繹了不一樣的僱傭關係。
(相片由受訪者提供)

參考資料



參考資料

6.1 聯絡電話及相關網站

機構	範疇	電話	網址 / 電郵
政府部門 / 法定機構			
勞工處	僱主和外傭的權益及勞工法例	2717 1771 (由1823「接聽」)	www.labour.gov.hk 外傭專題網站 www.fdh.labour.gov.hk 外傭事宜專屬電子郵箱 fdh-enquiry@labour.gov.hk
	職業介紹所的規管	2115 3667	職業介紹所專題網站 www.eaa.labour.gov.hk
	查詢職業安全健康事宜	2559 2297	www.labour.gov.hk/tc/osh
職業安全健康局	查詢家傭課程	2311 3322	www.oshc.org.hk
警務處	緊急求助	999	www.police.gov.hk
入境事務處	外傭簽證事宜	2824 6111	www.immd.gov.hk
香港海關	《商品說明條例》禁止的不良營商手法	2815 7711	www.customs.gov.hk
消費者委員會	消費糾紛	2929 2222	www.consumer.org.hk

社會福利署	社會福利	2343 2255	www.swd.gov.hk
衛生署 衛生防護中心	鼓勵外傭接種麻疹、流行性腮腺炎及德國麻疹混合疫苗	2125 2235	www.chp.gov.hk
	結核病資訊及公共衛生服務處 胸肺科聯絡方法	2572 6024	www.info.gov.hk/tb_chest/tb-chi/

駐港領事館（按筆劃序排列）

駐港領事館	巴基斯坦	2827 0681	www.pakistan.hk
	尼泊爾	2369 7813	hkg.nepalconsulate.gov.np
	印尼	3651 0200	www.kemlu.go.id/hongkong/en
	印度	3970 9900	www.cgihk.gov.in
	孟加拉國	2827 4278	hongkong.mofa.gov.bd
	柬埔寨	2546 0718	camcg.hk@mfaic.gov.kh cacghk@netvigator.com
	泰國	2521 6481	hongkong.thaiembassy.org
	斯里蘭卡	2797 8287	hon-consul@srilanka.com.hk
	菲律賓	2823 8500	hongkongpcg.dfa.gov.ph
	緬甸	2845 0810	myanmarconsulatehk.org

非政府機構

香港基督教服務處 - 融匯 - 少數族裔人士支援服務中心	傳譯及翻譯服務	3106 3104	www.hkcs.org/tc
香港聖公會麥理浩夫人中心	傳譯及翻譯服務	2423 5101	www.skhlmc-em.org
基督教勵行會	外籍傭工輔導計劃	5296 7332 (尖沙咀中心) 2362 1922 (土瓜灣中心)	www.christian-action.org.hk/zh
救世軍	外地勞工輔導中心	2893 0081	www.salvationarmy.org.hk
香港明愛	明愛亞洲外地勞工社會服務計劃	2147 5988 WhatsApp: 56173559	www.facebook.com/CaritasAsianMigrantProject
香港基督教青年會	海外家務助理進修課程	2268 7736	mcs.ymcahk.org.hk/zh/DH
香港家庭計劃指導會	有關避孕、緊急避孕及意外懷孕資訊服務	2572 2222	www.famplan.org.hk

6.2 勞工處勞資關係科分區辦事處

辦事處	地址
港島	
東港島	香港太古城太古灣道 14 號 12 樓
西港島	香港薄扶林道 2 號 A 西區裁判署 3 字樓
九龍	
東九龍	九龍協調道 3 號工業貿易大樓地下高層
西九龍	九龍深水埗長沙灣道 303 號 長沙灣政府合署 10 字樓 1009 室
南九龍	九龍旺角聯運街 30 號旺角政府合署 2 字樓
觀塘	九龍觀塘觀塘道 338 號創紀之城 1 期 1 座 8 樓 801-806 室
新界	
荃灣	新界荃灣西樓角路 38 號荃灣政府合署 5 字樓
葵涌	新界葵涌興芳路 166 至 174 號葵興政府合署 6 字樓
屯門	新界屯門海榮路 22 號屯門中央廣場 22 字樓東翼 2 號室
沙田及大埔	新界沙田上禾輦路 1 號沙田政府合署 3 字樓 304-313 室



辦公時間：星期一至星期五（公眾假期除外）
（上午 9 時至下午 1 時及下午 2 時至 6 時 15 分）

相關辦事處的地址或有所變更，最新詳情請瀏覽勞工處網頁 <https://www.labour.gov.hk/tc/tele/lr1.htm>。

6.3 勞工處僱員補償科辦事處

遞交呈報工傷個案或僱員補償條例附表 2 指明的職業病個案的相關表格：	地址
僱員補償科（執行）綜合處理組	九龍長沙灣道 303 號 長沙灣政府合署 10 字樓 1007 室
查詢已呈報的工傷個案或僱員補償條例附表 2 指明的職業病個案：	地址
僱員補償科（執行）第一分處	香港灣仔軒尼詩道 130 號 修頓中心 16 字樓 1605 室
僱員補償科（執行）第二分處	九龍旺角道 1 號 旺角道壹號商業中心 18 樓
僱員補償科（執行）第三分處	新界荃灣西樓角路 38 號 荃灣政府合署 6 字樓
僱員補償科（執行）第四分處	新界荃灣眾安街 68 號 荃灣千色匯 I 期 23 樓 05-06 室
	新界沙田上禾輦路 1 號 沙田政府合署 2 字樓 239 室
僱員補償科（執行）第五分處	九龍旺角道 1 號 旺角道壹號商業中心 18 樓
死亡案件辦事處	香港中環統一碼頭道 38 號 海港政府大樓 6 字樓 601 室



辦公時間：星期一至星期五（公眾假期除外）
（上午 9 時至下午 1 時及下午 2 時至 6 時 15 分）

相關辦事處的地址或有所變更，最新詳情請瀏覽勞工處網頁 <https://www.labour.gov.hk/tc/tele/ec.htm>。

