

## Service Quality Standard (SQS)

### 服務質素標準

#### 標準 Standard 8

This folder includes the following documents:

本資料冊載有以下資料：

目 錄	文件編號
1) 政策文件：服務單位的法律責任	HKCSS/SQS/C.8.00

**香港社會服務聯會**  
服務質素標準 8

服務單位的法律責任

**1. 政策目的**

確保本會在提供服務及日常運作上均符合香港特別行政區法例的要求，並根據本會的工作特性及需要，制訂適當的措施。

**2. 理念**

- 2.1 本會有法律責任遵守及執行有關法例；
- 2.2 對有關法例缺乏認識，會容易引致違法，並會對提供服務及日常運作造成嚴重影響；
- 2.3 認識有關法例及有適當的機制和程序遵行法例，最終有助保障及提升服務質素。

**3. 政策**

- 3.1 制訂及維持一個與服務有關的法例清單，並清楚列明取得有關法例的方法。
- 3.2 制訂一個可以確保本會能符合有關法例要求的機制和程序，從而有效地監察法例的執行。
- 3.3 提供適當的資源，委任或聘任執業律師為本會提供法律顧問服務。

**4. 與服務有關的法例清單**

	章節	法例名稱	法例更新日期
服務及運作			
1	95	消防條例	27-07-2012
2	123	建築物條例	29-06-2017
3	201	防止賄賂條例	16-11-2017
4	245	公安條例	29-06-2017
5	383	香港人權法案條例	15-02-2017
6	406	電力條例	12-11-2015
7	480	性別歧視條例	27-05-2016
8	486	個人資料(私隱)條例	26-06-2017
9	487	殘疾歧視條例	06-02-2015

10	509	職業安全及健康條例	06-02-2015
11	527	家庭崗位歧視條例	27-05-2016
12	528	版權條例	27-05-2016
13	602	種族歧視條例	27-05-2016
14	1057	香港社會服務聯會法團條例	01-07-1997
人事			
15	57	僱傭條例	29-06-2017
16	485	強制性公積金計劃條例	26-06-2017
17	505	香港社會工作者註冊條例	29-01-2015
18	608	最低工資條例	01-05-2017

- 以上各條法例，可以在"雙語法例資料系統"的網頁 (<http://www.legislation.gov.hk>) 瀏覽或下載。
- 本清單所列出的法例，會因應本會的需要而有所增減。
- 高級經理(人力資源及行政)負責確保本會在提供服務及日常運作上均符合法例的要求。
- 高級經理(人力資源及行政)會於每年立法會休會期間(8-9月)檢視及更新本法例清單。

## 5. 措施

- 5.1 本會會安排每一位新入職的同事參加「入職導向訓練」，並於會上讓職員知悉如何找尋及注意有關法例的要求及責任。
- 5.2 職員若在提供服務及日常運作上遇到有關法例上的問題，應參閱法例條文。在有需要時，可徵詢本會法律顧問或其他專業律師的法律意見。
- 5.3 在有需要時，職員可透過行政部或業務總監的協助，徵詢本會法律顧問意見。

## 6. 監察及執行法例的機制和程序概覽

章節	法例名稱及重點	執行機制和程序
服務及運作		
1	95 <b>消防條例</b> 根據法例，所有消防裝置必須有適當的保養，以保持有效運作。逃生途徑必須經常保持暢通，不能阻塞或上鎖。	參照服務質素標準 9

2	201	<b>防止賄賂條例</b> 根據法例，任何僱員無合法權限或合理辯解，索取或接受任何利益，作為他/她作出或不作出其僱主的事務或業務有關的工作，即屬違法。僱員必須在索取或接受利益之前，獲得機構的書面同意。	參照職員手冊第 6.2 節
3	245	<b>公安條例</b> 根據法例，舉行遊行或公眾集會，須於一星期前以書面方式通知警務處處長，並獲其同意/不反對通知。	參照職員手冊第 7 節
4	406	<b>電力條例</b> 根據法例，所有電器/電力工作的安裝、及維修，必須由合規格「註冊電業承辦商」及「註冊電業工程人員」執行。	參照服務質素標準 9
5	480	<b>性別歧視條例</b> 根據法例，基於性別、婚姻狀況、懷孕而產生的歧視、以及性騷擾的行為，皆屬違法。僱主必須確保在工作上不會產生性別歧視的情況，而僱員亦需對在受僱期間所作的行為負責。	1. 僱傭範疇 [參照職員手冊第 6.1 節] 2. 性騷擾 [參照服務質素標準 16] 3. 申訴途徑 [參照服務質素標準 15]
6	486	<b>個人資料(私隱)條例</b>	參照服務質素標準 14
7	487	<b>殘疾歧視條例</b> 根據法例，基於殘疾而產生的歧視、騷擾和中傷等行為，皆屬違法。僱主必須確保在工作上不會產生性別歧視的情況，而僱員亦需對在受僱期間所作的行為負責。	1. 僱傭範疇 [參照職員手冊第 6.1 節] 2. 申訴途徑 [參照服務質素標準 15]
8	509	<b>職業安全及健康條例</b> 根據法例，僱主有法律責任，為僱員提供一個安全和不會危害健康的工作環境。而僱員本身亦有責任小心工作，顧己及人，與僱主及其他僱員合作，保障個人及他人安全及健康。本會致力為其服務使用者及職員提供一個安全及健康的工作環境。	參照職員手冊第 7 節
9	527	<b>家庭崗位歧視條例</b> 根據法例，基於家庭崗位(負有照顧直系家庭成員的責任的崗位)而產生的歧視行為，皆屬違法。僱主必須確保在工作上不會產生家庭崗位歧視的情況，而僱員亦需對在受僱期間所作的行為負責。	1. 僱傭範疇 [參照職員手冊第 6.1 節] 2. 申訴途徑 [參照服務質素標準 15]

10	528	<b>版權條例</b> 根據法例，所有原創作品皆受版權條例保護。任何未經版權持有人授權而複製該作品，即屬違法。	參照職員手冊第 5.1 節
11	602	<b>種族歧視條例</b> 根據法例，基於某人的種族而歧視、騷擾及中傷該人，即屬違法。僱主必須確保在工作上不會產生種族歧視的情況，而僱員亦需對在受僱期間所作的行為負責。	1. 僱傭範疇 [參照職員手冊第 6.1 節] 2. 申訴途徑 [參照服務質素標準 15]
12	1057	<b>香港社會服務聯會法團條例</b> 根據法例，本會的章程或任何對章程的修訂，及執委會成員的姓名和地址名單，需遞送公司註冊處登記。	參照職員手冊第 3.9 節
<b>人事</b>			
13	57	<b>僱傭條例</b> 根據法例，所有僱員在受僱期間，應獲發工資及法定假日。如屬「連續性合約」受僱，便可享有休息日、有薪年假、產假、疾病津貼、遣散費及長期服務金等。	參照職員手冊第 6.3 及 6.4 節
14	485	<b>強制性公積金計劃條例</b> 根據法例，僱主必須安排僱員加入註冊強積金計劃(已獲豁免的職業退休計劃除外)，並每月就僱主及僱員部份作強制性供款。	參照職員手冊第 6.7 節
15	505	<b>香港社會工作者註冊條例</b> 根據法例，所有社工職系，必須由合資格的註冊社工擔任，社工需每年在「社會工作者註冊局」進行註冊。	參照職員手冊第 6.2.24 及 6.2.25 節
16	608	<b>最低工資條例</b> 根據法例，不論是全職、兼職或臨時僱員，在任何工資期的工資，按總工作時數以平均計算，不得低於法定最低工資的水平。	參照職員手冊第 6.3 節

## 7. 委任或聘任法律顧問

- 7.1 本會的法律顧問，必須為本港執業律師。
- 7.2 委任或聘任法律顧問，由執行委員會議決。

## 8. 檢討及修訂

本政策於 2002 年 4 月制訂，目的為配合服務質素標準 8 在本會落實執行。政策經行政總裁審核後正式生效。本政策文件存放於本會的工作手則內。所有現職或新入職的職員，均須閱讀及依據有關政策提供服務。本政策及有關措施的內容，將會適時檢討及更新。