# 有關《僱傭條例》連續性合約規定的檢討

2013年7月31日

1

## 連續性合約的立法原意

- 要求僱主為向與其有穩定的僱傭關係及經常提供有一定比重服務的僱員，提供《僱傭條例》的有關僱傭福利

2

## 連續性合約(「4-18」)的定義

- 僱員受僱於同一僱主
  - 四星期或以上；及
  - 每周工作18小時或以上



## 根據《僱傭條例》的各項僱傭權益及福利

所有僱員

工資保障

享用法定假日

防止歧視職工會等方面的保障

4-18僱員

休息日

有薪法定假日

有薪年假

疾病津貼

有薪產假

遣散費

長期服務金

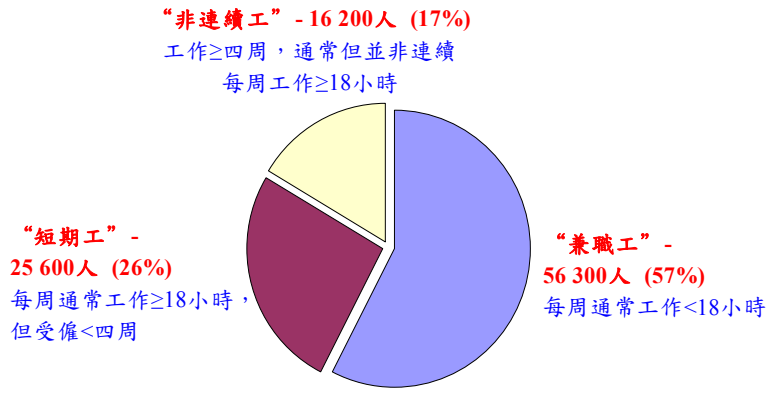
## 政府統計處有關「短期/短工時」僱員的統計調查結果

| 任職於<br>政府以外機構的<br>僱員人數 | 2007年12月公布<br>的統計調查結果 | 2011年7月公布<br>的統計調查結果 |
|---|---|---|
| 僱員總數 | 2 732 700 | 2 873 200 |
| 4-18 僱員人數 | 2 591 500<br>(94.8%) | 2 724 900<br>(94.8%) |
| 在統計時並非 4-18僱員人數 | **141 200**<br>**(5.2%)** | **148 300**<br>**(5.2%)** |



## 統計調查結果

- 撇除50 200名可能將會符合4-18規定的僱員
  ↳ 實質非4-18僱員人數為98 100人（佔僱員總數的 3.4%）
- 98 100名非4-18僱員的分布



# 其他地方的相關法規、措施及經驗



# 其他地方的相關法規、措施及經驗

觀察

- 在享有僱傭福利方面設置標準或門檻

  例子

  新加坡 - 僱員要每周工作≥35小時才可享有所有僱傭福利

  日本 - 僱員必須每周工作不少於30小時或不少於5天，或每年工作不少於217天，才可享有全數有薪年假福利

  英國 - "工人"及"僱員"有不同僱傭福利

## 其他地方的相關法規、措施及經驗

觀察

- 其他地方按比例計算兼職僱員僱傭福利的方法

例子

新加坡 - 兼職僱員的年假、病假、公眾假期等，是按其工作時數佔一名相類全職僱員的工作時數的比例而計算

日本 - 兼職僱員的待遇必須與一般僱員的待遇相稱，但法規未有具體訂明如何給予兼職僱員各種僱傭福利

英國 - 兼職工人可按比例享有年假；年假日數是根據工人每星期工作的日數計算
- 按比例計算方式只適用於年假，而不適用於其他福利



## 其他地方的相關法規、措施及經驗

觀察

- 其他地方以集體供款或保險制度以承擔僱員的部分僱傭福利

例子

日本 - 病假津貼及產假津貼屬僱員健康保險制度的權益，僱主及僱員均要作出供款

英國 - 法定產假薪酬及法定病假薪酬均屬社會保障保險制度的權益，大部分年滿16歲而周薪達某一下限的僱員均要作出供款

加拿大 - 設有就業保險金計劃，安大略省的僱員及其僱主均需按僱員的收入作出供款，合資格僱員可領取就業保險金計劃提供的孕產婦津貼及患病津貼等

# 處理連續性合約規定的考慮因素



# 處理連續性合約規定的考慮因素

- 某些僱員因僱主的工作安排，工時剛剛落在4-18水平以下，未能享有完整的僱傭福利
- 改動是否符合法例的立法原意，即適用於較穩定的僱傭關係及有關僱員須經常提供有一定比重的服務
- 符合合理、清晰、簡單及相稱的原則，在僱員與僱主的利益之間取得合理平衡
- 須確保適用範圍清晰明確，以判定以短暫或間斷方式僱用的僱員是否可享有相關權益，以免引起僱主僱員間不必要的糾紛，或令僱主因無心之失誤陷法網

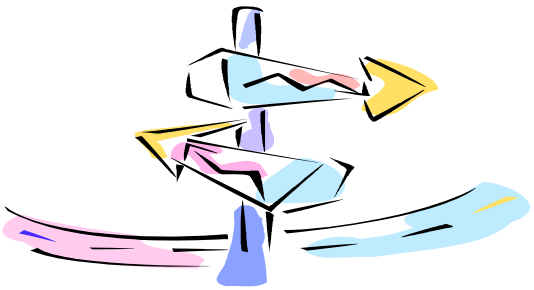
## 處理連續性合約規定的考慮因素

（續）

- 計算僱員福利的方式必須簡單明白、容易操作。這對聘請非連續性合約僱員於家居工作的住戶尤其重要
- 對於那些同時間為不同僱主提供服務的僱員，當需要申領某一項僱傭福利，例如某一個法定假日的工資及疾病津貼時，會否產生雙重福利？
- 考慮的方案會否引發反效果



## 處理現行連續性合約規定的幾個可能方向



## 方向一：取消連續性合約的規定

- 完全取消連續性合約的規定
  - 所有僱員，不論工時長短，都享有《僱傭條例》下的所有權益



## 方向一：取消連續性合約的規定

- **如何計算僱員的受僱期?**

例子 – 間斷地為同一僱主服務的僱員：

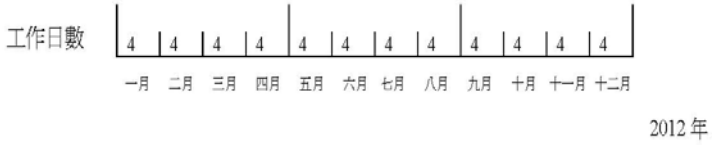
僱員在二月至四月及六月至十一月沒有為僱主提供服務的時間，他的服務是

- 三段不同的僱傭關係? 抑或
- 當作同一受僱期計算?

# 方向一：取消連續性合約的規定

## 續 如何計算僱員的受僱期?

例子 – 每月只工作4天的僱員：




僱員每月為同一僱主只工作4天

- 是否也可享有7天有薪年假及12天有薪法定假日，假日應如何放取?
- 對其他全職僱員是否公平?



# 方向二: 按比例計算僱員的僱傭福利

- 基本概念：
  根據僱員的工作時數，按比例計算僱員的僱傭福利

## 方向二: 按比例計算僱員的僱傭福利

- 如何計算僱員可享的僱傭福利比例?

(1) 可享有的僱傭福利比例 = 該僱員每星期的工時 / 全職僱員的工時 ?

(2) 可享有的僱傭福利比例 = 該僱員每星期的工時 / 18小時 ?



## 方向二: 按比例計算僱員的僱傭福利

(1) 可享有的僱傭福利比例 = 該僱員每星期的工時 / 全職僱員的工時 ?

- 假設某行業的全職僱員每周工作48小時，每周工作18小時的僱員：

  ➪ 只能獲得37.5%的福利

  (18 ÷ 48 = 37.5%)

# 方向二: 按比例計算僱員的僱傭福利

(2) 可享有的僱傭福利比例 = $\frac{\text{該僱員每星期的工時}}{\text{18小時}}$ ?

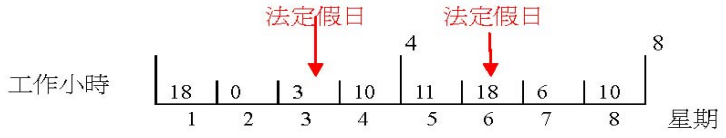
- 每周工作9小時可獲得50%(9 ÷ 18 = 50%)的福利



# 方向二: 按比例計算僱員的僱傭福利

- 如何計算每周工時?

工作模式不固定的僱員




- 如何計算每周工時?
  - 由第一天上班開始，以4周/12周/24周/52周的平均工時計算?
  - 在每一法定假日時，倒轉計算過去4周/12周/24周/52周的平均工時?

## 方向二: 按比例計算僱員的僱傭福利

### ■ 公平考慮

例子：計算假期

| 工作模式 | 每天工作時數 | 每周工作日數 | 每月工作日數 | 可享有薪年假 | 可享有薪法定假日 | 合共可享年假及法定假日薪酬 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 全職僱員 | 9 | 5 | 20 | 7 天 | 12 天 | 19 天 |
| 兼職僱員 | 9 | 1 | 4 | 7 天 x 9/18 =3.5 天 | 12 天 x 9/18 =6 天 | 9.5 天 |

此兼職僱員可享有每年共9.5天的假期薪酬，相對他每個月只工作4 天，他的假期薪酬等於逾兩個月的工資。



## 方向二: 按比例計算僱員的僱傭福利

### ■ 如何按比例計算?

例子：疾病津貼

病假累積

- 《僱傭條例》: 僱員按連續性合約受僱，在最初受僱的12個月內每受僱滿1個月 => 可累積2天有薪病假
  工作時數不穩定，應如何計算可累積病假?

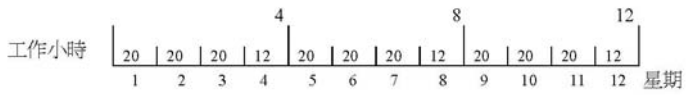
放取病假

- 《僱傭條例》: 不少於連續4天的病假
  => 疾病津貼的每日款項 = 每日平均工資的4/5
  是否在每一次放取病假時再次計算按比例的%?

## 方向三：把4-18改為4-72，以四周為一單位

- 每周計算工時的原則，改作以每四周為一單位
- 在四周內合計工時不少於72 = 符合連續性合約規定
  ↳ 可得到全數的僱傭福利

例子



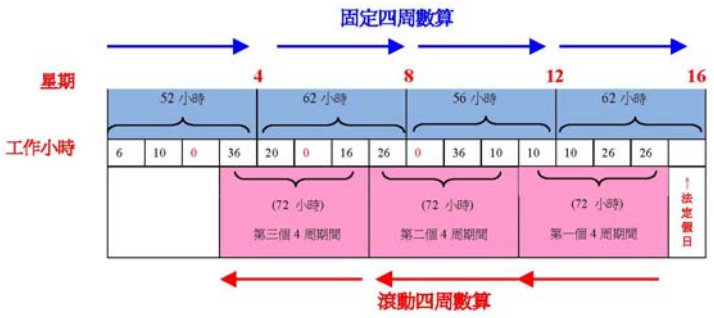



## 方向三：把4-18改為4-72，以四周為一單位

每周工時不固定的僱員，計算權益時會遇到以下問題：

- 如何數算四周?

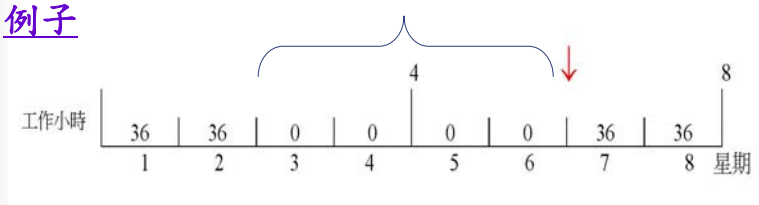
  以固定抑或滾動四周數算?



## 方向三：把4-18改為4-72，以四周為一單位

■ 如何界定僱傭關係是否中斷?

例子




在第六周後

- 是否當作其先前的僱傭關係已中斷?
- 當作僱傭關係繼續，則僱員既然已連續四星期沒有提供服務，僱主是否仍有責任給予僱員期間的假日薪酬或有薪病假?



## 方向四：把4-18改為例如4-16

- 把連續性合約的規定中，每周工作18小時的規定下調，例如至每周16小時
- 以每周的工作時數是否達到16小時，及是否連續工作≥四周為準則
  - 涉及的法例改動較少
  - 簡單明白及容易操作
  - 不影響現時已享有相關福利的僱員
  - 可讓較多短工時的僱員得到僱傭福利

# 方向五：維持現時4-18規定不變



方向一：
取消連續性合約的規定?

方向二：
按比例計算僱員的僱傭福利?

方向三:
把4-18改為4-72，
以四周為一單位?

方向四:
把4-18改為例如4-16?

方向五：
維持4-18不變?