

立法會人力事務委員會
(二零零零年一月二十七日的會議)

**《僱傭條例》對每星期工作少於18小時的僱員、
按服務合約受僱的人士和按非公務員合約條款僱用的政府僱員
的適用情況**

《僱傭條例》對每星期工作少於18小時的僱員的適用情況

《僱傭條例》現時的保障範圍

《僱傭條例》規管香港的僱傭標準。該條例適用於所有僱員，但條例第4條所指明的少數人士則除外，他們包括與東主同住的家庭成員、受《往香港以外地區就業合約條例》(第78章)保障的僱員，以及根據《商船(海員)條例》(第478章)所指的船員協議而服務的人或在不是於香港註冊的船舶上服務的人。

2. 受《僱傭條例》涵蓋的所有僱員，不論工作時數，有權享有下列保障/福利：

- (a) 工資的支付；
- (b) 扣除工資的限制；
- (c) 總承判商與前判次承判商支付次承判商僱員工資的法律責任；
- (d) 法定假日的給予；
- (e) 職工會不受歧視的保障；
- (f) 遭不合理和不合法解僱時可享有的僱傭保障；
- (g) 禁止指派懷孕僱員擔任粗重、危險或有害的工作；以及
- (h) 僱主提供服務條件資料的責任。

必須根據「連續性合約」受僱才享有《僱傭條例》下某些福利

3. 僱員如根據連續性合約受僱，則有權享有進一步福利，包括休息日、有薪假日及有薪年假、產假及產假薪酬、疾病津貼、遣散費、長期服務金等，但首先必須符合該條例就以上福利所定的條件。僱員如根據僱傭合約受僱四個星期或以上，以及在一個星期內工作18小時或以上，其合約即可被界定為連續性合約。在有關僱傭合約是否連續性合約的爭議中，僱主須承擔證明該合約並非連續性合約的舉證責任。

4. 必須強調的是並非根據連續性合約受僱的僱員也享有上文第2段所載《僱傭條例》賦予的權利和保障。此外，他們也受到《僱員補償條例》（第282章）的全面保障。

並無理據支持修改「連續性合約」的定義

5. 我們認為無須修改「連續性合約」的定義，理由如下：

- 規定只有每星期為僱主工作一個合理時數並連續受僱的僱員，才可享有《僱傭條例》下的全部福利，看來是合理的。
- 「連續性合約」的現行定義已涵蓋99%以上的僱員，其中包括從事兼職的僱員。根據政府統計處在一九九九年年初進行的一項調查，只有30 600名從事兼職的僱員每周工作少於18小時。這些僱員佔一九九九年首季受薪僱員及有工資收入人士總數不足1%。
- 取消或降低按「連續性合約」受僱的規定會對僱主的成本造成影響，因為他們須向僱員提供《僱傭條例》賦予的福利，並承擔全部開支。因此，我們有需要在僱主與僱員的利益之間取得合理的平衡，尤其在目前本地經濟及營商環境下，平衡雙方利益更形重要。

《僱傭條例》是否適用於按服務合約受僱的人士

按服務合約受僱的人士

6. 《僱傭條例》適用於按僱傭合約受聘的僱員，但不適用於服務合約，因為這些合約並不涉及僱傭關係。一般而言，僱傭合約與服務合約明顯有所不同。如雙方就合約屬於服務合約還是僱傭合約有所爭議，便須由法庭在考慮個別個案的事實及情況後，作出最終決定。

並無理據支持把《僱傭條例》的涵蓋範圍擴大至包括服務合約

7. 我們認為並無理據支持把《僱傭條例》的涵蓋範圍擴大至包括按服務合約受僱的人士，原因如下：

- 《僱傭條例》的目的，是為按僱傭合約受僱主聘用的僱員提供福利和保障。
- 按服務合約受僱的人士，基本上屬自僱人士。
- 服務合約只涉及兩方的商業關係，而雙方並無僱傭關係。
- 按服務合約受僱的人士，無責任與使用其服務的機構維持長期的關係，並可同一時間為多間機構提供服務。

《僱傭條例》是否適用於按非公務員合約條款僱用的政府僱員

8. 有關《僱傭條例》是否適用於按非公務員合約條款僱用的政府僱員一事，我們已諮詢公務員事務局，該局意見載於附件1。

教育統籌局

二 零 零 零 年 一 月

二 零 零 零 年 一 月 二 十 七 日
立 法 會 人 力 事 務 委 員 會 會 議

檢討《僱傭條例》是否適用於按非公務員合約條款僱用的政府僱員

公務員事務局於一九九九年一月公布有關僱用非公務員合約僱員的計劃，作為僱用員工方面一項更靈活的安排，以取代自一九九一年起實施的僱用臨時僱員的措施。計至二零零零年一月一日，不同薪酬水平的非公務員合約僱員(包括過去根據僱用臨時僱員的安排受僱者)，數目如下：

月薪	非公務員合約僱員的數目
15,160元以下	3 981
15,160元至46,485元	682
46,485元以上	32
總數	4 695

2. 與過往僱用臨時僱員的安排一樣，僱用非公務員合約僱員所採用的一個主要原則，是他們的僱用條款不得低於《僱傭條例》(第57章)及《僱員補償條例》(第282章)的規定。這類非公務員合約僱員的僱用條款乃參照該等條例而制訂，並載列於他們的僱傭合約內。有關的合約條文亦對政府具約束力。因此，儘管《僱傭條例》並不適用於政府，政府作為良好僱主，會致力確保其僱用條款不低於有關勞工法例規定的條件。

3. 目前，非公務員合約僱員有各種途徑可就有關僱用事宜提出投訴，或就違反僱用條款或違約事宜尋求補償。首先，任何政府僱

員如欲就這等事項提出投訴或尋求補償，可向其上司、所屬部門人事部、部門首長或公務員事務局提出。有關部門和公務員事務局會作出跟進調查，以確保僱傭合約內所訂責任完全獲得履行，而僱員所獲待遇並不低於勞工法例訂明的條件。

4. 作為良好僱主，政府會透過磋商和持續對話，致力解決任何與個別僱員僱用事宜有關的投訴或爭議。根據部門記錄，涉及臨時僱員和非公務員合約僱員僱用事宜的爭議個案，在一九九七、九八和九九年分別有七宗、四宗和八宗。現行透過調解和磋商解決這些個案的溝通渠道，已證明行之有效。

5. 此外，政府僱員亦可就有關當局違反僱傭合約的任何指控，向法院提出訴訟尋求補償。

6. 由於非公務員合約僱員的僱用條款已受其合約條文保障，不得低於《僱傭條例》規定的條件，加上目前備有眾多渠道可供這些僱員作出投訴和尋求補償，確保合約條文獲得履行，因此我們認為無需將《僱傭條例》的適用範圍擴大至這些非公務員合約僱員。