

二零零五年五月十九日會議
資料文件

立法會人力事務委員會 非以連續性合約受僱的僱員享有的保障

目的

本文件旨在向各委員解釋在《僱傭條例》下，並非以連續性合約受僱的僱員所享有的保障。

所有僱員獲保障的權益和福利

2. 根據《僱傭條例》第4條，該條例適用於所有根據僱傭合約受聘的僱員。所有僱員，不論其工作時數，均有權享有《僱傭條例》賦予的下列權益及福利：

- 工資的支付；
- 扣除工資的限制；
- 建築工程的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；
- 法定假日的給予；
- 職工會不受歧視的保障；
- 遭不合理和不合法解僱時可享有的僱傭保障；
- 禁止指派懷孕僱員擔任粗重、危險或有害的工作；以及
- 僱主提供服務條件資料的責任。

此外，所有僱員，不論其工作時數，均在因工受傷和因工作引致患上職業病方面，享有《僱員補償條例》下的全面保障。

以連續性合約受僱的僱員進一步享有的福利

3. 根據《僱傭條例》附表1，僱員如根據僱傭合約受僱四周或以上，以及每周工作18小時或以上，其合約即界定為連

續性合約。這是通常被稱為連續性合約的「4-18」規定。以連續性合約受僱的僱員有權享有《僱傭條例》下的其他僱傭福利，即休息日、法定假日的薪酬、有薪年假、有薪產假、有薪病假、遣散費及長期服務金等，但他們必須符合這些福利規定所需的條件。在僱傭合約是否連續性合約的爭議中，《僱傭條例》第3條規定僱主須承擔舉證責任，以證明該合約並非連續性合約。

並非以連續性合約受僱的僱員

4. 在二零零一年第三季，政府統計處透過「綜合住戶統計調查」進行了一個專題訪問，搜集並非以連續性合約受僱的僱員的資料。調查結果就有關僱員的特徵和他們享有的僱傭福利，提供有用的資料。

數目

5. 具體來說，於二零零一年第三季，在 2 592 200 名受僱於非政府機構的僱員中，有 128 700 人（5.0%）在統計時並非以連續性合約受僱，這個數字包括：

- (a) 28 900 名（1.1%）每周工作少於 18 小時的僱員；
以及
- (b) 99 800 名（3.9%）每周工作 18 小時或以上，但在調查時受僱少於四周的僱員。

特徵

6. 在 128 700 名非「4-18」僱員中，大約一半僱員年齡介乎三十至四十九歲。逾半達中學/預科教育程度。約三分之一從事建造業，其次是批發、零售、進出口貿易、飲食及酒店業，和社區、社會及個人服務業。大部分非「4-18」僱員均從事較低層職業的工作，具體來說，超過一半僱員為非技術工人或工藝及有關人員。約五分之三的僱員是按日或按時計算就業收入。

7. 在 28 900 名每周通常工作少於 18 小時的僱員中，49.8%表示因個人理由而沒有工作較長時數，理由包括需要

料理家務或在家照顧家庭成員（33.3%）、求學（8.4%）及健康或年老問題（8.1%）。換言之，約有 14 300 名僱員是主動及自願地從事非「4-18」的工作。

8. 在 99 800 名每周工作 18 小時或以上但在統計時工作少於四周的僱員中，56 500 人（56.6%）表示可能會繼續其現職工作。當這些僱員受僱滿四周時，他們便是以連續性合約受僱。在其餘 43 300 名（43.4%）預計不會連續工作四周或以上的僱員中，大部分（75%）提出的原因是「行業的傳統／公司的常規／公司的業務安排」。

僱傭福利

9. 在 128 700 名於統計時並非以連續性合約受僱的僱員中，27.5% 根據他們的僱傭合約獲發放法定假日的薪酬，28.2% 享有有薪年假，及 10.7% 獲得年終酬金。在 28 900 名每周通常工作少於 18 小時的僱員中，14.2% 根據他們的僱傭合約獲發放法定假日的薪酬，7.5% 享有有薪年假，及 5.4% 獲得年終酬金。

10. 我們不可以從調查結果而推論全部 128 700 名非「4-18」僱員都不能達至連續性合約，這是因為該項專題訪問只搜集僱員在統計時為其僱主工作的服務期，而並非其後整段的受僱期。事實上，有些在統計時每周工作 18 小時或以上但工作少於四周的僱員，其後會由同一僱主受僱四周或以上而按《僱傭條例》界定為以連續性合約受僱。調查結果只能指出，在 128 700 名非「4-18」僱員中，28 900 名（即 22.5%）是每周工作少於連續性合約界定的 18 小時。

「4-18」的規定

11. 《僱傭條例》在工資的支付、法定假日、防止歧視職工會及保障僱員免遭不合理和不合法解僱等方面，為所有僱員，不論其工作時數，提供基本保障。至於每周工作一個合理時數並連續受僱（即以連續性合約受僱）的僱員，則可享有更多《僱傭條例》的福利。連續性合約的概念，是讓與僱主有固定僱傭關係的僱員享有全面的僱傭福利。

12. 取消或降低《僱傭條例》之下連續性合約的「4-18」規定，將會對僱主在成本方面造成影響，因為他們亦須向工作時數較短的僱員提供全面的僱傭福利。零售、飲食及娛樂行業對兼職員工的需求較大，如果要放寬「4-18」的規定，這些行業的僱主可能因此而需要削減僱員人數，以控制所增加的員工開支。取消這個規定亦會減低那些選擇工作較短時數的工人的就業機會，並會同時影響那些在全職就業市場可能難與其他求職者競爭的邊際工人。這項建議亦可能減低某些行業的靈活性，因為這些行業通常在商品與服務的需求出現波動時調整兼職工人的數目。由於取消或降低連續受僱的「4-18」規定等建議對僱主和僱員都有深遠影響，所以在考慮這些建議時要小心審慎。我們必須取得適當平衡。

13. 目前，政府無意放寬「4-18」的規定，但我們會不時檢討是否需要因應香港的社會及經濟發展而作出改變。

宣傳及推廣工作

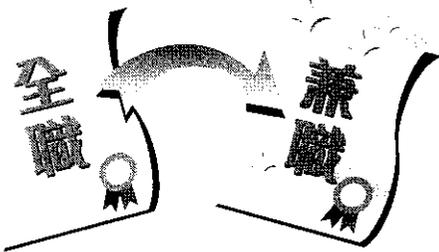
14. 值得注意的是，勞工處已積極透過宣傳及推廣工作，向兼職僱員闡釋他們在《僱傭條例》下享有的權益和福利。為此，勞工處出版了一本小冊子以介紹兼職僱員的法定權益，並派發給市民，特別是有較多兼職僱員的職工會及行業。現夾附該小冊子一份。這些工作，應有助確保有關僱員在決定從事可能不屬於連續性合約的工作前，能充分了解他們在《僱傭條例》下享有的權益。此外，勞工處亦推廣良好人事管理措施。這些措施對全職僱員及兼職僱員同樣適用。

經濟發展及勞工局
勞工處
二零零五年五月



被要求轉為「兼職」僱員時須知

- 僱員如被僱主要求轉為「兼職」僱員時，必須審慎考慮新的僱傭條件，包括新的合約是否仍然符合「連續性合約」的定義。
- 除非獲僱員同意，僱主不可以單方面將全職僱員轉為「兼職」僱員，否則僱員可根據《僱傭條例》下有關不合理更改僱傭合約條款的條文，向僱主提出補償申索。此外，僱員亦可根據普通法，視有關轉職安排為變相解僱，向僱主追討解僱補償。
- 有關條文詳情，可參閱勞工處出版的《僱傭條例簡明指南》中「僱傭保障」部份。



聘用「兼職」僱員與良好人事管理

良好的人事管理，有助提升僱員的士氣、忠心程度和生產力。聘用「兼職」僱員的良好人事管理措施包括：

- 僱主應訂下明確的招聘指引，列明聘用「兼職」員工時，應按業務的實際需要而聘請合適的員工，而不應刻意縮減職位的工作時數低於每星期18小時，以節省成本。
- 僱主如需要聘用全職僱員時，應優先考慮從機構內「兼職」僱員的名單中挑選合適的人士填補全職空缺。

查詢

如對《僱傭條例》、《僱員補償條例》和《強制性公積金計劃條例》有任何查詢，可透過下列途徑與勞工處及強制性公積金計劃管理局聯絡

- I. 勞工處：24小時電話諮詢中心：2717 1771
互聯網網頁：<http://www.info.gov.hk/labour>

勞資關係科分區辦事處

東港島辦事處 香港灣仔告士打道5號 稅務大樓34字樓	西港島辦事處 香港灣扶林道2號A 西區裁判署3樓
九龍 勞資關係科(東九龍) 九龍新蒲崗太子道東 698 號 寶光商業中心 12 樓 1206 室	西九龍辦事處 九龍長沙灣道303號 長沙灣政府合署10樓1009室
南九龍辦事處 九龍旺角聯運街30號 旺角政府合署2樓	觀塘辦事處 九龍觀塘鯉魚門道12號 東九龍政府合署6樓
新界 荃灣辦事處 新界荃灣西樓角道38號 荃灣政府合署5樓	葵涌辦事處 新界葵涌興芳路166至174號 葵興政府合署6樓
屯門辦事處 新界屯門屯喜路2號 屯門栢麗廣場27樓2720室	沙田及大埔辦事處 新界沙田上禾輦路1號 沙田政府合署3樓304至313室

僱員補償科

香港辦事處 (香港及離島區個案)	香港軒尼詩道130號 修頓中心16樓
九龍辦事處 (九龍區及公務員個案)	九龍長沙灣道303號 長沙灣政府合署10樓1007室
荃灣及葵涌辦事處 (荃灣、葵涌及新界西區個案)	荃灣西樓角道38號 荃灣政府合署6樓
沙田辦事處 (沙田及以北區域個案)	沙田上禾輦路1號 沙田政府合署2樓239室
死亡案件辦事處	中環統一碼頭道38號 海港政府大樓6樓

II. 強制性公積金計劃管理局：

地址：香港中環港景街一號
國際金融中心一期21及22樓
積金局熱線：2918 0102
傳真號碼：2259 8806
網址：www.mpfaq.org



簡介

由於業務運作需要，部份行業，如零售業、飲食業和酒店業等，都有僱用「兼職」僱員。事實上，部份求職人士由於需要照顧家庭、進修或其它原因，不能擔任全職工作，因此，「兼職」工作亦較切合這類人士的需要。



不少人都對「兼職」僱員的法定僱傭權益存有誤解，以為「兼職」僱員不受勞工法例所保障。其實，《僱傭條例》只界定何謂按「連續性合約」受僱的僱員，而沒有「兼職」僱員這概念。換句話說，僱員無論是擔任「全職」或「兼職」工作，他們都會受到法例的基本保障，而符合「連續性合約」受僱的僱員，則更可享受有法例賦予的權益。

《僱傭條例》的基本保障

所有僱員，不論他們被聘用的名稱為全職僱員、兼職僱員、散工或替工及不論他們的工作時數，均可享有《僱傭條例》所賦予的基本保障及福利，包括：

- 工資支付的保障
- 扣除工資的限制
- 法定假日的給予
- 生育保障(禁止指派粗重、危險或有害工作)
- 僱傭保障(不合理及不合法解僱)
- 職工會會員不受歧視的保障
- 僱主提供僱用條件資料的責任等

* 有關詳情，可參閱勞工處出版的《僱傭條例簡明指南》

按「連續性合約」受僱的僱員

僱員為同一僱主連續受僱4星期或以上，而每星期最少工作18小時，他的僱傭合約便屬「連續性合約」。

僱員若根據「連續性合約」受僱，並且符合法例所規定的領取資格，便享有更多保障，例如：

- 休息日
- 有薪法定假日
- 有薪年假
- 疾病津貼
- 生育保障(產假、產假薪酬及懷孕僱員不受解僱的保障)
- 遣散費
- 長期服務金
- 僱傭保障等

* 有關詳情，可參閱勞工處出版的《僱傭條例簡明指南》

《僱員補償條例》的保障

- 任何僱員，不論工作時數，全職或兼職，因工受傷，僱主須根據《僱員補償條例》向僱員作出賠償，包括支付工傷假期錢、醫療費用及永久完全或局部喪失工作能力補償金。
- 若僱員因工死亡，僱主亦須根據《僱員補償條例》向其生前的家庭成員支付死亡補償及付還已故僱員的合理殮殮費和醫護費。
- 所有僱主(包括判頭、包頭等)必須為每名僱員，投購工傷補償保險，以承擔僱主在《僱員補償條例》及普通法方面的法律責任。

* 有關詳情，可參閱勞工處出版的《僱員補償條例簡介》。

《強制性公積金計劃條例》保障

《強制性公積金計劃條例》規定在書面或口頭僱傭合約下僱用期是60天或以上的全職及「兼職」僱員，不論每週工時，都必須參加強積金計劃。而受僱從事飲食服務及建造業的臨時僱員(即按日僱用或僱用期少於60天的短期僱員)，亦須在10日內參加強積金計劃。

雖然沒有「連續性合約」的僱員不能享有遣散費或長期服務金的福利，但隨着強積金計劃的執行，他們的退休福利也可獲得保障。

* 有關詳情，可參閱積金局編印的《強積金僱員與僱主須知》

求職者須知

求職者在決定是否接受聘用時，應考慮機構提供的服務條件、薪酬福利及訓練機會等。雖然僱傭合約以口頭或書面訂立均可，但訂立書面僱傭合約，可清楚列明僱傭條件，從而減少日後不必要的勞資糾紛。因此，求職者應盡量要求與僱主訂立書面僱傭合約。

