

2013 年 7 月 31 日會議
討論文件

立法會人力事務委員會

有關《僱傭條例》連續性合約規定的檢討

目的

本文件就如何處理有關《僱傭條例》（第 57 章）連續性合約的規定，徵詢議員意見。

背景

2. 近年，有意見要求政府檢討有關《僱傭條例》連續性合約的規定（即指僱員須受僱於同一僱主四星期或以上，而每周工作 18 小時或以上，簡稱「4-18」規定）。

現行法例

3. 現時，僱員視乎為同一僱主受僱期或每周工作時數的長短，可享有勞工法例所賦予不同程度的保障及福利。《僱傭條例》適用的僱員，不論其受僱期或每周工作時數長短，均受到條例就支付工資、限制扣除工資、享用法定假日，及防止歧視職工會等方面的保障。再者，不論受僱期或工作時數的長短，《僱員補償條例》（第 282 章）為遭遇工傷或患上指定職業病的僱員訂定補償；《最低工資條例》（第 608 章）為適用的僱員提供法定最低工資的保障；而《強制性公積金計劃條例》（第 485 章）規定僱主必須為法例適用和僱用期達 60 天或以上的僱員，安排他們參加強制性公積金計劃。

4. 根據《僱傭條例》，無論是全職或兼職僱員，如以連續性合約受僱及符合條例訂明的相關條件，可享有其他僱傭福利，例如休息日、有薪法定假日、年假、疾病津貼、遣散費及

長期服務金等。

非按連續性合約受僱的僱員數目

5. 根據政府統計處於 2011 年 7 月所公布就受僱於短期或短工時僱傭合約的僱員進行的專題訪問結果，估計約有 2 873 200 名僱員受僱於政府以外的機構，當中約 2 724 900 名僱員（94.8%）在統計時是按連續性合約受僱，其餘 148 300 名僱員（5.2%）則是在統計時以短期或短工時僱傭合約而並非按連續性合約受僱。在這些短期或短工時僱員中，男性佔 51.8%，而女性則佔 48.2%。值得留意的，是當中有 50 200 名僱員在現職每周通常工作 18 小時或以上，但在截至統計時於現職受僱未達四周，而他們自己預計會在現職連續工作四周或以上，即他們在接受訪問後可能會成為連續性合約僱員。

6. 在撇除上述 50 200 名在統計時受僱尚未達四周，但預計自己會在現職連續工作四周或以上的僱員後，實質非連續性合約僱員共有 98 100 名，佔政府以外機構僱員總數的 3.4%，當中包括：

- （a）56 300 名每周通常工作少於 18 小時的僱員（下稱“兼職工”）；
- （b）25 600 名每周通常工作 18 小時或以上，但受僱少於四周的僱員（下稱“短期工”）；以及
- （c）16 200 名在統計時在現職為僱主工作四周或以上，而通常但並非連續每周工作 18 小時或以上的僱員（下稱“非連續工”）。

第(a)類每周通常工作少於 18 小時的兼職工

7. 在 56 300 名每周通常工作少於 18 小時的兼職工中，42 600 人（75.7%）因個人原因而自己選擇工作較長時數，其中 36.0% 需料理家務或在家照顧住戶成員（包括兒童／長者／傷病成員）、26.2% 仍在求學、10.9% 有健康問題或年老，以及 2.7% 經濟上無需要做較長的時數。餘下的 13 700 名兼職工表示願意較長時間工作，但礙於某些原因未有較長時間工作。

第(b)類每周通常工作 18 小時或以上，但受僱少於四周的短期工

8. 該 25 600 名每周通常工作 18 小時或以上的短期工，提及因為下述原因，而預計自己不會在現職連續工作四周或以上：

- 49.7%提及行業的傳統／公司的常規／公司的業務安排；
- 26.0%表示公司工作量不足；
- 7.4%表示未能找到固定工作；
- 7.1%表示其工作屬臨時性／季節性；以及
- 9.8%提及其他原因，例如「年老／半退休」、「健康問題（有傷病／健康轉壞）」、「要料理家務／要在家照顧兒童／長者／傷病家人」等。

第(c)類工作四周或以上，而通常但並非連續每周工作 18 小時或以上的非連續工

9. 該 16 200 名的非連續工主要從事建造業(33.0%)、零售、住宿及膳食服務業(32.0%)、公共行政、社會及個人服務業(11.6%)、運輸、倉庫、郵政及速遞服務、資訊及通訊業(11.1%)及金融、保險、地產、專業及商用服務業 (8.3%)。這些行業當中部分的生意週期通常波幅較大，因而可能影響其工作量的穩定性。

其他地方的相關法規、措施及經驗

10. 在檢討連續性合約規定的過程中，我們參考了其他地方的相關法規、措施及經驗。綜合來說，我們有以下第 11-16 段的觀察。

在享有僱傭福利方面設置標準或門檻

11. 將全職及非全職僱員在享有僱傭福利方面用一些標準或門檻區分，在其他地方並不罕見。以新加坡為例，僱員要符合得到所有僱傭福利的條件，必須每周工作不少於 35 小時。在日本，僱員必須每周工作不少於 30 小時，或每周工作不少於 5 天（倘每周工作少於 30 小時），或每年工作不少於 217 天（倘

工作天不是按星期計算），才可享有全數有薪年假福利。每周工作少於 30 小時的兼職僱員則必須每周最少工作 1 天，或每年最少工作 48 天，才可享有部分有薪年假福利。

12. 在其他地方，臨時/零散工與固定受聘僱員在法例下享有不同僱傭福利亦屢見不鮮。在英國，“工人”（包括臨時或不固定工作的人士）如符合條例訂明的相關條件，可享有基本的僱傭權益，例如享有最低工資、標準工時、有薪年假、防止不合法扣除工資等保障。“僱員”除享有上述基本的僱傭福利外，則可按法例的規定享有例如解僱通知期、遣散費及遭不合理解僱的保障等。

其他地方按比例計算兼職僱員僱傭福利的方法

13. 我們研究了有訂立保障兼職僱員法規的地方，如何按比例計算兼職僱員僱傭福利的方法。以新加坡為例，兼職僱員（定義為根據僱傭合約每星期工作少於 35 小時的僱員）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（相類全職僱員是指受僱於兼職僱員的同一僱主，從事相類工作的全職僱員。如果沒有相類全職僱員，則推定相類全職僱員每日工作 8 小時，每周工作 44 小時）。如香港考慮採用新加坡的方法，在釐訂全職僱員的工作時數時，必須顧及各行各業、不同工種全職僱員的工時可以差距很大，以及本港就工時政策所進行討論的結果。

14. 在日本，理論上兼職僱員的待遇須與一般僱員的待遇相稱。然而，日本的法規未有具體訂明如何給予兼職僱員各種僱傭福利。在韓國，兼職僱員的工作條件，是按其工作時數與其他在同一工作場所擔任同類型工作之全職僱員的相應比例而釐定，但法例未有對有關計算方法加以解釋。香港的《僱傭條例》清晰地規範了僱主的法定民事及刑事責任。假如香港考慮採用日本及韓國的方法，不訂明如何計算兼職僱員的僱傭福利，只規定兼職僱員享有與全職僱員「相稱」的僱用條件，則會衍生如何決定僱員是否享有有關福利及如何計算有關福利等的根本問題。

15. 在英國，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。舉例來說，經常每周工作五天的

工人可全數享有每年 28 天(5.6 星期)年假；每周工作兩天的兼職工人可享有每年 11.2 天年假(2 天 x 5.6 = 11.2 天)。由於香港的每周工作日數因不同行業及職位而有差距，香港不能直接套用此模式。此外，英國的按比例計算方式只適用於年假，而不適用於其他福利。在美國，《公平勞動標準法》並無規定不需工作的時間如年假、病假或假日必須有薪。這些福利視乎僱主與僱員之間的協議，法例並無訂明。

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

16. 在日本，病假津貼及產假津貼均屬僱員健康保險制度的權益。日本的僱主及僱員均要作出僱員健康保險供款。英國的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。一般而言，大部分年滿 16 歲而周薪達某一下限的英國僱員，均要作出社會保險供款。加拿大亦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向計劃作出供款，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。這些地方由於以集體供款或保險制度為僱員提供有關福利而非由個別僱主負責支付這些福利，因此較為不受僱員的僱傭方式為長期抑或短暫所限制。

處理連續性合約規定的考慮因素

17. 一向以來，《僱傭條例》規定香港僱主須為連續受僱若干期間及從事一定工時工作的僱員，提供福利。連續性合約的規定對僱主的法定責任作了清晰的規範。在對連續性合約的規定作出任何修訂建議，以加強僱員保障時，需考慮以下的重要因素：

- (a) 某些僱員因僱主的工作安排，令他們的工時剛剛落在 4-18 水平以下，以致未能享有完整的僱傭福利。這情況應予以正視；
- (b) 任何建議的改動是否合法例的立法原意，即適用的範圍，為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；
- (c) 任何對現行安排的改動必須符合合理、清晰、簡單及相稱的原則，並且在僱員與僱主的利益之間取得合理平

衡；

- (d) 在考慮各方案時，必須確保其適用範圍清晰明確，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；
- (e) 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（主要是兼職或短期家庭傭工）的住戶尤其重要；
- (f) 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？單單放寬或取消連續性合約的規定會納入更多短工時的散工、短期工及兼職工，會否使有關情況更容易出現；以及
- (g) 考慮的方案會否引發反效果。

處理連續性合約規定的幾個可能方向

18. 不同勞工團體曾就這議題提出各項建議。我們現列舉一些方向供議員討論。

方向一：取消連續性合約的規定

19. 有意見認為所有僱員，不論工時長短，都應該享有《僱傭條例》的所有權益，故此應完全取消連續性合約的規定。

20. 如果採納這方向，可能令所有兼職工及非連續工受惠。至於短期工，基於短期工作，即使取消連續性合約的規定，亦未必能受惠，因為《僱傭條例》提供的很多福利均有最低受僱期的要求。例如說，享有有薪法定假日需受僱滿三個月；享有年假需受僱滿 12 個月或在終止合約時受僱滿三個月，而享有遣散費更需在終止合約時受僱滿 24 個月。

21. 值得留意的，是如果取消連續性合約的規定，如何計算一名僱員的受僱期將十分重要。尤其是那些間斷地為同一僱主

服務的僱員，他兩段工作期間可能相隔數個月，甚至一年，他的服務應視為兩段不同的僱傭關係，抑或是一段？如視作一段的話，僱主須承擔的僱員福利開支將會大增。在另一種情況下，假使一名僱員每月只為僱主工作 4 天，一年為同一僱主只工作 48 天，那他是否也可享有 19 天的有薪假期（7 天有薪年假 + 12 天有薪法定假日）？他可享有的假期日數約佔他每年提供服務的日子四成，那這些假日又應如何放取？這對其他全職僱員又是否公平等等，都是必須考慮的問題。

方向二：按比例計算僱員的僱傭福利

22. 有意見認為較合理的方法是根據僱員的工作時數，按比例計算僱員的僱傭福利。此方向需要考慮如何計算僱員可享的僱傭福利比例。是否以每周工時為計算單位？如何釐定工時的基準，是以全職僱員的工時計算或是以 18 小時為基準計算？

23. 假若在釐定工時的基準時，是以全職僱員的工時計算，而假設某行業的全職僱員每周工作 48 小時，那每周工作 18 小時的員工只能獲得 37.5% ($18 \div 48 = 37.5\%$) 的福利。這較現時一個每週工作 18 小時的僱員已可得所有僱傭福利的情況而言，他的福利將大幅減少。假若以 18 小時為基準計算，每周工作 9 小時則可獲得 50% ($9 \div 18 = 50\%$) 的福利。此外，在這方向下，如僱員並非每周工作，或每月中只工作數天，又應如何計算他的每周工時，從而計算他按比例的比例？這些都是不容易處理的實際問題。

24. 按比例計算僱傭福利，也殊不簡單。舉例說，一個僱員每周為同一僱主工作一天，每天工作 9 小時，已可享有 50% 的僱傭福利（這是相對現時每周工作 18 小時並連續四周已可享有全數僱傭福利而得出的比例）：即每年 3.5 天全薪年假（或 7 天的半薪年假），及 6 天全薪法定假日（或 12 天的半薪法定假日）。這每年 9.5 天的假期薪酬，相等於他逾兩個月的工資，較全職僱員所有的優厚，那又是否公平？

25. 我們現以疾病津貼為例，解釋計算按比例的比例將會是一件十分複雜的事情。根據現行《僱傭條例》，僱員按連續性合約受僱，在最初受僱的 12 個月內每服務滿 1 個月，可累積 2 天有薪病假；其後每服務滿 1 個月可累積 4 天，最多累積至 120

天。僱員若放取的病假不少於連續 4 天，及已累積足夠的有薪病假並能夠出示適當的醫生證明書，可領取每日平均工資的五分之四為疾病津貼。若實行按比例計算福利，我們需要處理如何按比例累積有薪病假、計算有薪病假日數及疾病津貼款額等問題。對於每周工時不穩定，以致可享福利比例經常變更的僱員來說，要確實計算他們的福利更為複雜。

方向三：把 4-18 改為以四周為一計算單位，例如 4-72

26. 有意見認為若然視以上完全剔除連續性合約、或以比例計算僱傭福利的方向為改動過大、難以執行，那另一個可行方向是令現時 4-18 的規定更具彈性。依此建議，每周計算工時的原則可改作以每四周為一單位，只要僱員在四周內合計工時達到 72 小時，便符合連續性合約的資格，而可得到全數的僱傭福利。舉例來說，據此建議，現時四周的工作時間分別為 20-20-20-12 的僱員亦已符合連續性合約的規定。

27. 此方向可讓間斷性長工時的僱員符合連續性合約的規定。然而，這方向對兼職工及短期工並沒有裨益：他們分別因為工作不足 72 小時或不足四周而未能受惠。

28. 此外，由於這方向仍就享有僱傭福利設置了門檻，一些僱主可能會把兼職工的每四周工作時間設定在 72 小時以下，使僱員的工時被縮短或工作安排更間斷。此外，由於此方向把原本以每周計算工時改為每四周為計算單位，因此需要清楚訂明如何數算四周，以免引起混亂或爭拗。舉例來說，假若一名僱員連續八周的工作時數分別為 36-36-0-0-0-0-36-36，那在第六周後，是否當作其先前的僱傭關係已中斷，而當時僱主是否需要給予他中間四周的假日薪酬？

方向四：把 4-18 改為例如 4-16

29. 另一方向是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。這方向涉及的法例改動較少，卻可讓較多短工時的僱員得到僱傭福利。此方向繼續現時法例中以每周的工作時數及是否連續工作四周或以上為準則，對勞資雙方均為簡單明白及容易操作，既不影響現時已享有相關福利的僱員，亦可令更多短工時僱員符合連續性合約的規定。

30. 此方向可讓部分兼職工符合連續性合約的規定，在該 56 300 名兼職工當中，大約 12 900 名每周工作 16 小時或以上（佔兼職工 22.9%）。然而，這方向對短期工及非連續工可能並沒有幫助，他們一般每周雖然已工作 18 小時或以上，但分別因為受僱少於四周或可能非連續每周受僱而未符合連續性合約受僱的條件。

31. 另外，一如方向三，此方向不能避免部分僱主把兼職工的每周工作時數設定或減少至低於法例規定的下限，例如 15 小時，以避免支付法例規定的僱傭福利。但如僱主確實有用人的需要，若他們將僱員的每周工時減少至 15 小時，則他們的行政成本亦會增加，亦未必招聘到所需的人手，故單只為逃避提供僱傭福利而作此舉，則可能未必划算或可行。

方向五：維持 4-18 不變

32. 由於過去十數年按連續性合約受僱的僱員比例（約九成五的僱員）平穩維持於高水平，加上經常每周工作最少 18 小時的固定兼職僱員已可享有全面的僱傭保障及福利，有意見認為應維持連續性合約 4-18 的規定不變。此外，將符合連續性合約規定的工時下限往下調對僱員並不一定有利。部分僱主可能為了避免支付僱傭福利，而把兼職工的每周工作時數進一步減少至門檻以下；又或者減少聘用兼職員工，使有需要從事兼職的人士的選擇減少。除了就業機會減少外，也可能導致工作更加零散化。

勞工顧問委員會的討論及意見

33. 當局曾於 2013 年 5 月 31 日及 7 月 16 日就這個議題徵詢勞工顧問委員會（勞顧會）的意見。在會議上，勞顧會委員就以上提及的各個方向作出詳細的討論，並就各方向在實際操作時的要點與利弊，以及需要詳加考慮的地方提供意見。

34. 勞顧會委員察悉連續性僱傭合約的立法原意，是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。然而，僱員委員關注部分僱主透過刻意的安排，令僱員的工時剛剛設定在 4-18 之

下，而未能享有完整的僱傭福利。他們認為應修訂《僱傭條例》連續性合約的規定，例如循上文提及的方向二、三的方法，以堵塞有關“漏洞”。

35. 另一方面，僱主委員認為從事短期或短工時工作的人數比率一直維持在穩定的水平，即使在現時僱員可輕易找到全職工作的情況下，該比率仍無大變化，反映勞工市場上有一定比例的僱員自願選擇較短工時的工作。他們認為現時僱員每周只須工作 18 小時已可獲得有如全職僱員的全數福利，門檻已相當低，若下調這門檻，可能會使僱主減少聘用兼職員工，而影響希望從事兼職工作人士的就業機會。僱主委員亦強調任何修訂建議必須清晰、簡單及容易運作，不宜引入計算複雜、或容易令勞資雙方產生爭拗的方案。

36. 由於此議題複雜及涉及不少實際操作上的問題，勞顧會要再加細心考慮，並會繼續就個別方向進行討論，尋求共識。

徵詢意見

37. 現就上述多個方向，徵詢議員就有關議題的意見。

勞工及福利局
勞工處
2013 年 7 月