

2015 年 4 月 21 日  
資料文件

立法會  
人力事務委員會

政府服務外判與公共圖書館外判服務承辦商員工的保障

**目的**

本文件旨在向委員簡介現時政府就外判服務的安排、公共圖書館的外判服務，及相關僱員在《僱傭條例》下的權益及保障。

**背景**

2. 因應最近一宗涉及公共圖書館服務承辦商及其僱員的勞資糾紛，委員要求討論政府服務外判的安排，及政府服務承辦商的僱員的保障，尤其是公共圖書館服務承辦商的僱員的保障。下文各段闡述此項議題的相關資料。

**政府服務外判**

3. 外判是政府部門用以提供公共服務的其中一種方式。個別部門會因應運作需要決定是否把服務外判。如部門決定把服務外判，須設計一個有效的監察機制，以確保服務承辦商的表現合乎標準，並遵守合約的條款。

**公共圖書館僱用服務**

4. 康樂及文化事務署（康文署）現時營運 67 間固定圖書館和 12 間流動圖書館。康文署曾於 2006 年邀請效率促進組檢討公共圖書館的前線及支援服務模式，從而制訂具成本效益的人力策略，應付市民對圖書館服務日增的需求。效率促進組曾提

出多項改善措施，簡化工作流程和重行調配資源。建議的措施主要涉及進一步應用新科技推廣圖書館的自助服務，並僱用服務執行各圖書館的分類及上架工作。圖書館的核心前線及支援服務會由常額公務員提供，藉以保持服務質素及圖書館系統的穩定運作，而效率促進組建議康文署從私營市場僱用公司提供以成效為本的合約服務，協助執行圖書館資料的分類、上架和整理工作。

5. 康文署採納效率促進組的建議，由 2011 年起分階段在公共圖書館實施新的服務模式。康文署現有一支由公務員和非公務員合約僱員<sup>1</sup>組成的隊伍，向公眾提供圖書館核心服務。為補充部門人手，康文署亦僱用服務，以提供人手協助執行支援服務，並應付需額外人手的運作需要（例如短期工作或在午膳時間、放學後、周末及公眾假期等繁忙時段驟增的服務需求）。這些職務包括圖書館資料的分類和上架、新資料的整理工作，以及在市民使用資訊科技設施時提供技術支援。

6. 關於公共圖書館的僱用服務，康文署依循相關的指引，委約合適的承辦商，根據在合約期內預訂的工時總數／每月規定／工作項目，同時在需要額外人手時提供人手。一般而言，這些合約的條文包含以下內容：

- (a) 承辦商須與每名僱員訂立僱傭協議，訂明各項重要僱用條款和條件，包括但不限於僱用期、休息日安排、工資和附帶福利。
- (b) 承辦商須遵守本港有關法例的規定。如承辦商因違反有關條例而被定罪，康文署有權在發出通知給承辦商後，立即終止服務合約而無須賠償。
- (c) 如承辦商未能根據合約規定履行服務（包括提供的  
人手不足及／或未達表現指標），康文署可在應向承辦商支付的款額中扣減算定損害賠償額，確保盡量減低對公共服務的影響。

---

<sup>1</sup> 康文署已逐步以公務員職位取代公共圖書館有長期需要的非公務員合約僱員崗位。

## 近期一宗為公共圖書館提供人手／上架服務的承辦商的違約事件

7. 就最近有承辦商未能履行數份合約的責任，為公共圖書館提供人手／上架服務的事件而言，違約的承辦商仍須承擔身為僱主的法律責任，向僱員支付工資。情況顯示這只屬個別事件，主要由於承辦商的財務狀況所致。康文署已就此事採取以下行動：

- (a) 康文署已執行應變措施，盡量減低圖書館服務受阻對市民造成影響；及
- (b) 康文署會參考過往經驗、最新發展及良好做法，不時檢討圖書館的現行運作模式，確保圖書館服務運作暢順快捷。

8. 自該事件發生以來，康文署一直與勞工處緊密合作，並提供相關資料以協助處理受影響僱員的申索，包括欠薪及解僱補償。鑑於案件涉及僱員人數眾多及受僱於不同圖書館，勞工處為相關僱員設立兩條分別有關權益及就業協助的電話查詢熱線。勞工處亦於 2015 年 3 月安排調停會議，讓僱員就他們的申索及訴求直接與服務承辦商溝通。至今，約 420 名僱員已向勞工處登記他們的僱傭申索。康文署及勞工處亦已提醒該服務承辦商其在《僱傭條例》下向僱員支付欠薪及其他解僱補償的責任。勞工處一直密切監察此宗個案，並會繼續與該服務承辦商跟進，以協助僱員透過所須法律途徑，討回欠薪及其他應得之僱傭權益。

## 政府服務承辦商僱員的保障

9. 一如其他私人機構的僱員，政府服務承辦商的僱員可享有《僱傭條例》下的各項保障及權益，包括工資的支付、扣薪的限制，另如符合相關資格，他們更可享有休息日、有薪法定假日、年假、疾病津貼、遣散費及長期服務金等。根據《僱傭條例》，工資在工資期最後一天完結時即到期支付，僱主須在切實可行範圍內盡快支付，但在任何情況下不得遲於工資期屆滿後 7 天支付。另外，僱主在終止僱傭合約時，必須在切實可行範圍內盡快支付僱員應得的所有解僱補償，包括任何未發放的

工資、代通知金、年假薪酬及遣散費/長期服務金等。除遣散費外，僱主最遲要在合約終止日後 7 天內支付所有解僱補償。

10. 根據《僱傭條例》，僱主如故意及無合理辯解而不依時支付已到期的工資及/或解僱補償給僱員，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 35 萬元及監禁 3 年。勞工處會徹底調查涉嫌違反法例的個案，並在有足夠證據的情況下向違例的僱主及負責人提出檢控。

## 徵詢意見

11. 請委員省覽本文件的內容。

財經事務及庫務局  
勞工及福利局  
勞工處  
康樂及文化事務署

2015 年 4 月