

立法會參考資料摘要

《僱傭條例》
(第 57 章)

《2025 年僱傭(修訂)條例草案》

引言

A 二零二五年四月一日的會議上，行政會議建議，行政長官指令應向立法會提交載於附件 A 的《2025 年僱傭(修訂)條例草案》(《條例草案》)，修訂《僱傭條例》(第 57 章)下「連續性合約」規定的工作時數(工時)門檻 -

- (a) 把每星期的工時門檻由 18 小時降低至 17 小時；及
- (b) 提供另一個以四星期工時合計為一個計算單位的方法，如僱員某星期的工時及緊接過去三星期的合計工時達 68 小時，則即使該星期的工時少於 17 小時，該星期亦被計算在連續性僱傭期內。

理據

2. 所有《僱傭條例》適用的僱員，不論其工時，皆享有條例下的基本保障，包括工資的支付、扣薪的限制及法定假日的給予等。按「連續性合約」受僱的僱員，更可享有如法定假日薪酬、有薪年假、疾病津貼、法定產假、法定侍產假、遣散費及長期服務金等權益。自一九六八年制定以來，《僱傭條例》已訂立「連續性合約」的規定，目的是確立僱主有法定責任為付出相對穩定及一定比重服務的僱員提供僱傭福利。現行條文規定，僱員如連續受僱於同一僱主四星期或以上，而每星期工作 18 小時或以上(俗稱「4-18 規定」)，便視為按「連續性合約」受僱。

3. 根據現時的設定，僱員偶爾在某星期工作少於 18 小時，便不能符合「連續性合約」的規定。多年來，工會不斷要求放寬「4-18 規定」以加強勞工保障。為回應有關訴求，我們於二零二二年啟動檢討及與勞工顧問委員會(勞顧會)¹展開討論。我們根據以下原則制訂和提出上文第 1 段的修訂建議 -

- (a) 對《僱傭條例》條文的改動應減至最少，以便勞資雙方適應；
- (b) 修改後的規定對僱主及僱員都必須簡單易明及容易操作；
- (c) 現時符合「4-18 規定」的僱員的權益不會因修訂而受損；及
- (d) 現時享有《僱傭條例》下各項權益的資格維持不變。

對《僱傭條例》的改動減至最少

4. 「連續性合約」規定是《僱傭條例》的重要基礎，亦是僱員享有僱傭權益資格的基石。根據政府統計處出版的《主題性住戶統計調查第 72 號報告書》，在所有僱員中，百分之九十三已符合現行的「連續性合約」規定。為保持僱主與其僱員之間穩定的勞資關係，尤其本已按「連續性合約」受僱的僱員，我們認為應審慎處理是次修訂，避免作出大幅改動而引致需對《僱傭條例》進行全面修改。

5. 基於上述考慮，我們保留現時「連續性合約」規定的兩個主要元素，即每星期工時門檻和須連續工作四星期的規定，同時另外引入一個以指明的四星期工時合計為一個計算單位的方法，以處理某星期的工時偶爾低於門檻的非一般情況。

¹ 勞顧會是一個三方諮詢組織，委員包括同等數目的僱員及僱主代表，負責就勞工事宜向勞工處處長提供意見。

簡單易明及容易操作

6. 《僱傭條例》普遍適用於所有私營機構的僱主及僱員，不論行業、機構規模及職業等。香港約有百分之九十八的企業為中小型企業，因此我們認為修訂後的規定必須讓僱主和僱員易於明白和操作。這安排可讓他們較易接受和避免爭議。

7. 保留現時「連續性合約」規定的兩個主要元素(如上文第5段所述)，可確保僱主和僱員均對建議的新安排容易掌握。以指明的四星期為一個單位計算工時的方法(見上文第1(b)段)只會在某星期的工時少於17小時才採用，其計算將會是可預測、一致且易於操作的。

保留現時符合「4-18 規定」僱員的權益

8. 任何對「連續性合約」規定的修訂均須首要確保不會影響現時符合「4-18 規定」僱員的僱傭權益，因此我們小心擬訂建議的新安排，避免任何因修訂而導致僱員權益差於現狀的情況。

保留僱員現時享有《僱傭條例》下各項權益的資格

9. 是次立法工作的目的是讓僱員更容易符合修訂後的「連續性合約」規定，從而享有全面的權益。僱員享有《僱傭條例》下各項僱傭權益的資格應維持不變。例如，僱員須在緊接法定假日之前已按「連續性合約」受僱滿三個月，才可享有假日薪酬，而僱員受僱每滿12個月則可享有有薪年假。因此，《條例草案》只會就《僱傭條例》附表1(該附表規定如何確定任何僱傭合約是否屬「連續性合約」)作出必要的修訂，以落實上文第1段的建議改動，而《僱傭條例》的其他條文會繼續如常應用，僱員現時享有各項法定權益的資格亦會維持不變。

10. 勞顧會於二零二四年二月就上述修訂建議達成共識。根據《行政長官二零二四年施政報告》，政府需按勞顧會達成的共識修訂《僱傭條例》下「連續性合約」的規定。

其他方案

11. 修訂法例是達致修改《僱傭條例》下「連續性合約」規定工時門檻的政策目標的唯一方法。

《條例草案》

12. 《條例草案》的主要條文如下 -

- (a) 第 1 條列出簡稱，並就生效日期訂定條文；
- (b) 第 3 條修訂《僱傭條例》附表 1，將用於確定僱傭合約是否屬「連續性合約」的每星期工時門檻由 18 小時降低至 17 小時；引入另一個用以確定僱傭合約是否屬「連續性合約」的準則，即僱員在指明的四星期期間工作 68 小時或以上；以及就過渡安排訂定條文。

B 13. 被修訂的現行條文載於附件 B。

立法程序時間表

14. 立法程序時間表會如下 -

| | |
|-----------------------|------------|
| 刊登憲報 | 二零二五年四月十一日 |
| 首讀和開始二讀辯論 | 二零二五年四月十六日 |
| 恢復二讀辯論、委員會審議階段 和三讀 | 另行通知 |

建議的影響

C 15. 《條例草案》對經濟、財政、公務員事務及家庭的影響載於附件 C。《條例草案》對可持續性不會有重大影響，對環境、性別、生產力或競爭力並沒有影響。《條例草案》符合《基本法》的規定，包括有關人權方面的條文，亦不會影響《僱傭條例》現有的約束力。

公眾諮詢

16. 勞顧會已就檢討「連續性合約」規定作出深入討論。分別代表僱員及僱主的委員坦誠直接地表達他們的關注。僱員代表建議在合理情況下盡量降低工時門檻，讓更多僱員受惠；僱主代表則認為在經濟前景不明朗及勞工短缺的情況下，放寬「連續性合

約」規定會增加部分僱主的營商壓力。討論過程中，雙方代表已諮詢所屬的勞工團體及僱主組織。勞顧會考慮僱員的權益及僱主的承擔能力後，於二零二四年二月一日的會議上就修訂建議達成共識。我們於二零二四年三月二十五日向立法會人力事務委員會(事務委員會)簡介檢討結果及勞顧會的共識。事務委員會整體上支持修訂建議，並促請政府盡快修訂法例。

宣傳安排

17. 我們會在《條例草案》於憲報刊登當天發出新聞稿，並安排勞工處發言人解答查詢。

查詢

18. 有關本參考資料摘要的查詢，請與勞工處助理處長(勞資關係)梁樂文先生(電話：2852 4099)；首席勞工事務主任(勞資關係)馬國權先生(電話：2852 3457)；或高級勞工事務主任(勞資關係)(政策支援)陳世安女士(電話：2852 3696)聯絡。

勞工及福利局
二零二五年四月九日

本條例草案

旨在

修訂《僱傭條例》，降低用於確定僱傭合約是否屬連續性合約的每星期工作時數門檻；為確定僱傭合約是否屬連續性合約，引入一個以指明的 4 個星期的期間的工作時數為基準的替代準則；以及就過渡安排訂定條文。

由立法會制定。

1. 簡稱及生效日期

- (1) 本條例可引稱為《2025 年僱傭(修訂)條例》。
- (2) 本條例自其於憲報刊登當日後的 6 個月屆滿後的首個星期日起實施。

2. 修訂《僱傭條例》

《僱傭條例》(第 57 章)現予修訂，修訂方式列於第 3 條。

3. 修訂附表 1(連續性僱傭)

- (1) 附表 1，在第 2 段之後 ——
加入

- “2A. (1) 除非符合以下情況，否則就第 2 段而言，某一個星期(第(2)節適用的星期除外)不計算在內 ——
- (a) 僱員在該星期工作 17 小時或以上；或
 - (b) 僱員 ——
 - (i) 在緊接該星期前的 3 個星期的期間，受僱於有關僱主；及

- (ii) 在由該星期及第(i)小分節所描述的 3 個星期組成的期間，工作 68 小時或以上。
- (2) 如某一個星期符合以下其中一項描述，則除非僱員在該星期工作 18 小時或以上，否則就第 2 段而言，該星期不計算在內 ——
 - (a) 該星期是在《2025 年僱傭(修訂)條例》(2025 年第 1 號)開始實施的日期之前開始的星期(修訂前星期)；
 - (b) 該星期是緊接最後一個修訂前星期之後的首 3 個星期當中的其中一個星期。”。
- (2) 附表 1，第 3 段 ——
廢除第(1)節
代以
“(1) 在決定就第 2A 段而言僱員是否在某一個小時工作時，第(2)節適用。”。

摘要說明

本條例草案的目的，是修訂《僱傭條例》(第 57 章)(《主體條例》)——

- (a) 降低用於確定僱傭合約是否屬連續性合約的每星期工作時數門檻(每星期工時門檻)；及
- (b) 為確定僱傭合約是否屬連續性合約，引入一個以指明的 4 個星期的期間的工作時數為基準的替代準則。

2. 草案第 1 條列出簡稱，並就生效日期訂定條文。

3. 草案第 3 條修訂《主體條例》附表 1——

- (a) 將每星期工時門檻，由 18 小時降低至 17 小時；
- (b) 訂定僱傭合約除憑藉僱員達到每星期工時門檻外，還可憑藉僱員在指明的 4 個星期的期間工作 68 小時或以上，合資格成為連續性僱傭合約；及
- (c) 就過渡安排訂定條文。

附表1

[第3及75條]
(由2006年第16號第10條修
訂)

連續性僱傭

(格式變更——2017年第3號編輯修訂紀錄)

1. (a) 本附表的條文，旨在確定任何僱傭合約就本條例而言是否屬“連續性合約”。
 - (b) 如僱傭合約在本條例生效日期當日已經存在，緊接本條例生效日期前的僱傭期亦須獲得考慮，以確定僱傭合約是否屬連續性合約。
2. 在符合以下條文的規定下，不論何時，凡僱員在緊接該時間前，根據僱傭合約受僱4個星期或以上者，須當作在該段期間內是連續受僱。
3. (1) 就第2段而言，除非僱員在一個星期內工作18小時或以上，否則該星期不計算在內；在決定僱員曾在某一個小時工作時，第(2)節的條文便須適用。
 - (2) 如僱員在任何一個小時，不論整小時或其部分 ——
 - (a) 因疾病或損傷而無能力工作(但如無能力工作超過48小時，須有註冊醫生、註冊中醫或註冊牙醫簽發的醫生證明書作為佐證)； (由1995年第5號第11條修訂；由2006年第16號第10條修訂；由2022年第5號第12條修訂)
 - (ab) 因遵守《第599章》規定而缺勤；或 (由2022年第5號第12條增補)
 - (b) 在因法律規定、雙方的安排，或因行業、業務或經營的習慣而被視為仍繼續受僱主為任何目的而僱用的情況下缺勤，則除按第4段所規定外，該小時須計作為該僱員曾經工作的小時。

4. 凡僱員在任何一個小時或其部分因下列理由而缺勤——
 - (a) 僱員參與不屬非法的罷工；或
 - (b) 僱主閉廠，

則該小時不得計作為他曾經工作的小時，但其僱傭期的連續性則不會因該次缺勤而視為中斷。
5. 如一個行業、業務或經營由一人轉讓給另一人，則在轉讓時僱員在該行業、業務或經營的僱傭期，須計作為受僱於受讓人的僱傭期，而該項轉讓亦不會令僱傭期的連續性中斷。
6. 就本附表而言，凡描述僱員曾經工作的小時，均指他曾為僱主工作的小時，不論是否按同一僱傭合約或另一僱傭合約受僱於該僱主，亦不論該等小時是否屬連續性者。*(由1990年第41號第23條代替)*
7. 在本附表中，除文意另有所指外——

星期 (week) 指以星期六為最後一天的一個星期；
閉廠 (lock-out) 及 **罷工** (strike) 具有《職工會條例》(第332章)分別給予該兩詞的涵義。

(由1970年第5號第9條修訂；由1970年第71號第6條修訂；由1990年第41號第23條修訂)

附件 C

修訂建議的影響

對經濟的影響

修訂建議將會增加「連續性合約」可涵蓋的人數，令更多僱員可符合享有僱傭福利的資格，企業的勞工成本亦因此而增加。此外，由於需要備存僱傭記錄及計算有關的福利，企業可能面對一些額外的行政成本。不過整體而言，額外成本對大多數企業來說應在可承受的範圍內。

對財政及公務員事務的影響

2. 對於一些現時並非按「連續性合約」受僱的政府非公務員合約僱員及政府外判服務承辦商僱用的僱員，視乎相關的僱傭條款及條件，他們有可能在修訂條例實施後符合按「連續性合約」受僱。視乎與有關機構及承辦商的個別協議，相關決策局／部門會自行承擔修訂建議對政府財政的影響。至於受資助機構，由於它們的薪酬政策與公務員薪酬政策並不相同，而僱傭條款及條件是這些機構（作為僱主）與其僱員之間的事宜，因此任何源自法定規定的修訂而產生的財政影響會由該等機構承擔。

3. 勞工處將負責實施和執行與修訂法例有關的工作，包括宣傳、調停、巡查和檢控等，並會承擔因應修例而產生的額外工作量。

對家庭的影響

4. 是次修例亦應有助鼓勵更多人投入就業市場。當修訂法例實施後，如僱員因而按「連續性合約」受僱，並符合其他相關條件，便可享有假日及假期的法定福利。這些僱員可享有更多休閒時間及健康的工作與生活平衡，有助他們肩負照顧家庭的責任。