

婦女事務委員會

非以連續性合約受僱的僱員享有的保障

目的

本文件載列在《僱傭條例》（第 57 章）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. 作為規管本港僱傭條件的主要勞工法例，《僱傭條例》適用於所有根據僱傭合約受僱的僱員（除一些例外情況外）¹。所有僱員，不論其每周工作時數或受僱期的長短，均有權享有該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。

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」。僱員如根據「連續性合約」受僱，在符合《僱傭條例》訂明的所需條件的情況下，還可享有其他僱傭福利，例如休息日、有薪法定假日及年假、疾病津貼、有薪產假、遣散費及長期服務

¹ 《僱傭條例》第 4 條列明該條例不適用的人士，例如與該僱主在同一住宅居住的家庭成員，以及在不是於香港註冊的船舶上服務的人等。

金等。在僱傭合約是否屬連續性合約的爭議中，僱主須承擔舉證責任，以證明該合約並非連續性合約。

因應勞工市場近期的發展，檢討在《僱傭條例》下連續性僱傭的定義

4. 近年，社會關注到越來越多僱員並非以「連續性合約」受僱，他們因而未能享有按該等合約受僱的僱員可享有的福利。為檢討在《僱傭條例》下「連續性合約」的定義，勞工處委託了政府統計處在二零零六年進行一項有關非「連續性合約」僱員的專題調查，以搜集有關僱員的最新資料。一俟資料齊備，我們便會向勞工顧問委員會²匯報有關的統計結果。

宣傳及推廣工作

5. 勞工處致力維持非政府機構的和諧勞資關係。為達致這目標，我們一向積極推廣良好人事管理措施，而這些措施對全職僱員及兼職僱員同樣適用。此外，勞工處亦透過宣傳及推廣工作，主動向兼職僱員闡釋他們在《僱傭條例》下享有的權益及福利。為此，我們印備一本名為《「兼職」僱員 – 勞工法例知多點》的小冊子，派發給市民，特別是那些有較多兼職僱員的職工會及行業。該小冊子扼要闡明《僱傭條例》、《僱員補償條例》（第 282 章）³ 及《強制性公積金計劃條例》（第 485 章）⁴ 賦予僱員的基本保障及福利（不論其每周工作時數），以及根據連續性合約受僱的僱員在《僱傭條例》下可享有的額外福利。這些工作應有助確保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。現夾附該小冊子乙份，以供參考。

勞工及福利局

勞工處

二零零七年十一月

² 勞工顧問委員會是香港最具代表性的勞工事務諮詢組織，由同等數目的僱員及僱主代表組成。

³ 根據《僱員補償條例》的規定，所有僱員（不論其每周工作時數）一律全面享有有關因工受傷及指定職業病的保障。

⁴ 《強制性公積金計劃條例》規定，按僱傭合約聘用的僱員，僱用期如為 60 天或以上（根據該條例獲豁免的各類僱員除外），不論其每周的工作時數，僱主都必須安排他們參加強制性公積金計劃。至於從事建造業或飲食業而僱用期少於 60 天的臨時僱員，僱主必須在他們受僱後 10 天內安排他們參加有關計劃。

「兼職」僱員

勞工法例知多點



前言

部分僱主為切合業務運作上的需要而聘用「兼職」僱員。不少家庭亦聘用本地家庭傭工，以「兼職」形式協助處理家庭事務。

另一方面，部分求職人士因進修、照顧家庭等理由，而選擇時間較短的「兼職」工作。

本小冊子旨在為聘請及從事「兼職」工作的人士提供有用的參考資料。

勞工法例的保障

不少人對「兼職」僱員的法定僱傭權益存有誤解，以為「兼職」僱員不受勞工法例的保障。

事實上，勞工法例並沒有「兼職僱員」這概念。僱員無論是擔任「全職」或「兼職」工作，他們均受勞工法例保障。

本小冊子簡介「兼職」僱員在《僱傭條例》、《僱員補償條例》及《強制性公積金計劃條例》下，可享有的法定權益和保障。

如欲獲取更詳盡資料，請參閱有關的宣傳單張、法律原文，或與勞工處及強制性公積金計劃管理局聯絡。

《僱傭條例》的保障

《僱傭條例》是本港規管僱傭條件的主要法例。僱主為僱員提供的僱傭條件，不能低於該條例所規定的最低標準。

《僱傭條例》並沒有界定何謂「兼職」僱員。

所有僱員，不論他們獲聘用的職位名稱是全職僱員、「兼職」僱員、散工還是替工，也不論他們的工作時數，均受《僱傭條例》保障，並可享有以下權益和福利：

- 工資支付的保障
- 工資扣除的限制
- 法定假日的給予
- 生育保障（禁止僱主指派懷孕僱員從事繁重、危險或有害的工作）
- 僱傭保障（不合理及不合法解僱）
- 僱主提供僱用條件資料的責任
- 職工會會員不受歧視的保障等

在《僱傭條例》下，僱員如連續受僱同一僱主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，除上述的基本權益和福利外，更可享受：

- 休息日
- 法定假日薪酬
- 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《僱傭條例》各項保障的詳情，請參閱勞工處編印的《僱傭條例簡明指南》。

由「全職」轉為「兼職」須知

凡未經僱員同意，僱主不可以單方面將全職僱員轉為「兼職」。否則僱員可根據《僱傭條例》有關不合理更改僱傭合約條款之條文，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。

僱員如被僱主要求轉為「兼職」僱員，必須審慎考慮新的僱用條件，包括新的合約是否仍屬《僱傭條例》下的「連續性合約」。

查詢

勞工處

網址：<http://www.labour.gov.hk>

查詢熱線：2717 1771
(此熱線由「1823政府熱線」接聽)

《僱員補償條例》的保障

根據《僱員補償條例》的規定，所有僱主（包括判頭、包頭等）必須為每名僱員（不論他們獲聘用的職位名稱是全職僱員、「兼職」僱員、散工還是替工，也不論他們的工作時數），**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。

任何全職或「兼職」僱員，若在受僱工作期間因工遭遇意外受傷，僱主須根據《僱員補償條例》於14天內（死亡個案則須於7天內）向勞工處處長呈報有關意外，並須向僱員作出補償。

《僱員補償條例》下主要的**工傷補償項目**包括：按期付款（即工傷病假錢）、醫療費用及永久完全或局部喪失工作能力的補償等。若僱員因工死亡，僱主須根據《僱員補償條例》向其合資格的家庭成員支付死亡補償，及付還合理的殯殮費和醫護費予已支付該費用的人士。

有關《僱員補償條例》的詳情，請參閱勞工處編印的《僱員補償條例簡介》。

《強制性公積金計劃條例》的保障

《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天或以上的僱員，不論全職及「兼職」，不論每週工作時數，**僱主都必须安排他們參加強制性公積金計劃（強積金計劃）**。

受僱從事**飲食業及建造業**的**臨時僱員**（即按日僱用或僱用期少於60天的短期僱員），**僱主亦須在10天內安排他們參加強積金計劃**。

隨著強積金計劃的實施，非根據「連續性合約」受僱的僱員，雖然未能享有遣散費或長期服務金，亦可獲得退休保障。

有關強積金計劃的詳情，請參閱積金局編印的《強積金僱員精明貼士》。

查詢
強制性公積金
計劃管理局

網址：
<http://www.mpfahk.org>

查詢熱線：
2918 0102

良好人事管理

不論是全職或「兼職」僱員，都是公司的寶貴資產。良好的人事管理，有助提升「兼職」僱員的士氣、忠誠程度和生產力。

除遵守有關的法律規定外，僱主亦應考慮採取措施善待「兼職」僱員。

採納不當的人事管理政策和措施會導致僱員流失，引起不必要的糾紛，甚至令營運成本上升，最終使公司受害。

僱主如能關注「兼職」僱員的需要，他們定當盡心盡力為公司服務，屆時公司的業務必能有所裨益。

招聘

雖然僱傭合約可以口頭或書面形式訂立，僱主和「兼職」僱員應盡可能**訂立書面僱傭合約**，以減少日後不必要的糾紛。（如僱主與僱員欲訂立書面僱傭合約，可參考勞工處編印的《使用書面合約及備存工資和僱傭紀錄》。）

《僱傭條例》提供最基本的法定權益和福利予僱員。為了吸引最合適的人選，很多僱主會**給予僱員較法定最低標準更具競爭力的服務條件**。

部份公司的人力資源管理部門，會將聘請「兼職」僱員的權力，下放給分店經理或前線管理人員。如遇這情況，公司應制定**良好管理實務指引**，讓分店經理或前線管理人員掌握聘請和管理「兼職」僱員的正確做法。

培訓和晉升

在這個急速變化的勞動市場，「兼職」僱員正如全職僱員一樣，也應為所擔任的工作裝備自己。僱主應盡可能對所有員工一視同仁，為他們提供**足夠的培訓機會**。

求職人士從事「兼職」工作，並不代表他們不接受工作上的挑戰。為提升「兼職」僱員的士氣及生產力，僱主應為他們提供**適當的晉升機會**。

僱主應按公司業務上實際的運作需要，聘請「兼職」僱員，而不應刻意限制僱員的工作時數或以其他方式，迴避勞工法例下的法律責任。

如需額外聘請全職僱員，僱主應優先考慮**現已在公司擔任相若職位的「兼職」僱員**。這做法既能減低招聘及培訓成本，亦能協助公司揀選最合適的人選。