

# 「兼职」雇员

劳工法例知多点



劳工处 (4/2011)

## 前言

- 部分雇主为切合业务运作上的需要而聘用「兼职」雇员。不少家庭亦聘用本地家庭佣工，以「兼职」形式协助处理家庭事务。
- 另一方面，部分求职人士因进修、照顾家庭等理由，而选择时间较短的「兼职」工作。
- 「兼职」工作亦为雇主及雇员提供另一种可行的聘用方式。
- 本单张旨在为聘请及从事「兼职」工作的人士提供有用的参考资料。

## 劳工法例的保障

\* 不少人对「兼职」雇员的法定雇佣权益存有误解，以为「兼职」雇员不受劳工法例的保障。

\* 事实上，劳工法例并没有区分「全职」或「兼职」雇员。雇员无论是担任「全职」或「兼职」工作，他们均受劳工法例保障。

\* 本单张简介「兼职」雇员在《雇佣条例》、《最低工资条例》、《雇员补偿条例》及《强制性公积金计划条例》下，可享有的法定权益和保障。

\* 如欲获取更详尽资料，请参阅有关的宣传单张、法律原文，或与劳工处及强制性公积金计划管理局联络。

## 《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，訂明僱傭條件的最低標準。僱傭雙方可訂立優於條例所規定的僱傭條款。
- 所有僱員，除《僱傭條例》指明不適用的人士<sup>1</sup>外，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，均受條例的保障，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粗重、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、產假薪酬及不得解僱懷孕僱員的保障）
  - \* 遣散費
  - \* 長期服務金
  - \* 僱傭保障等

---

<sup>1</sup> 《僱傭條例》指明不適用的人士：

- 僱主家屬並與僱主同住的僱員
- 《往香港以外地方就業合約條例》所界定的僱員
- 根據《商船（海員）條例》所指的船員協議而服務的人，或在並非於香港註冊的船上服務的人
- 按照《學徒制度條例》註冊的學徒，但《僱傭條例》內的若干規定仍適用

- 有关《雇佣条例》各项保障的详情，请参阅劳工处编印的《雇佣条例简明指南》。

### 由「全职」转为「兼职」须知

- \* 凡未经雇员同意，除非雇主能证明具有正当理由<sup>2</sup>，否则不应单方面更改雇佣合约条款，例如：将全职雇员转为「兼职」，如雇主违反有关规定，雇员可根据《雇佣条例》有关不合理更改雇佣合约条款的条文，向雇主提出补偿申索。
- \* 雇员如被雇主要求转为「兼职」，必须审慎考虑新的雇用条件、评估利弊，包括新的合约是否仍属《雇佣条例》下的「连续性合约」。

查詢

勞工處

網址：<http://www.labour.gov.hk>

查詢熱線：2717 1771(此熱線由「1823 電話中心」接聽)

<sup>2</sup> 正當理由：

- 僱員的行為
- 工作所需的能力或資格
- 裁員或其他真正的業務運作需要
- 法例的規定（即如果僱員繼續在原來的職位工作，或繼續按原有的僱傭合約受僱，即屬違法的情況）
- 其他實質理由

## 《最低工资条例》的保障

- 法定最低工资以时薪为单位，基本原则是雇员在任何工资期的工资，按他的总工作时数以平均计算，不得低于法定最低工资的水平。
- 法定最低工资适用于所有雇员，不论他们是月薪、日薪、长工、临时工、全职、兼职或其它雇员，也不论他们是否按《雇佣条例》下的连续性合约受雇，但不适用于下列人士：
  - \* 《雇佣条例》所不适用的人士<sup>3</sup>
  - \* 留宿家庭佣工，不论该佣工的性别及种族
  - \* 实习学员及正处于获豁免学生雇用期的工作经验学员
- 法定最低工资同样适用于残疾雇员。为了在残疾人士的工资保障和就业机会两者之间取得平衡，《最低工资条例》为残疾人士提供特别安排，让他们有权选择进行生产能力评估，从而厘定他们应获得不低于法定最低工资的工资，或收取按生产能力厘定的法定最低工资。为防止一些雇主滥用安排，提出评估的权利属于残疾雇员，而非其雇主。
- 就《最低工资条例》的详细介绍及为残疾人士提供的特别安排，请参阅劳工处有关的单张及参考指引。

---

3 就按照《學徒制度條例》註冊的學徒而言，雖然《僱傭條例》內若干規定適用於有關的註冊學徒，但法定最低工資並不適用於他們。

## 《雇员补偿条例》的保障

- 根据《雇员补偿条例》的规定，所有雇主必须**投购工伤补偿保险**，以承担雇主在《雇员补偿条例》及普通法方面的法律责任，否则不得雇用雇员从事任何工作，不论其*合约期或工作时数长短、全职或「兼职」、长工还是临时工*。
- 任何雇员，若在受雇工作期间因工遭遇意外受伤，雇主须根据《雇员补偿条例》于 14 天内（死亡个案则须于 7 天内）向劳工处处长**呈报有关意外**，并须向雇员作出补偿。
- 《雇员补偿条例》下主要的**工伤补偿项目**可包括：按期付款（即*工伤病假钱*）、医疗费用及永久地完全或局部丧失工作能力的补偿等。若雇员因工死亡，雇主须根据《雇员补偿条例》向其合格的家庭成员支付死亡补偿，及付还合理的殓殮费和医护费予以曾支付该等费用的人士。
- 有关《雇员补偿条例》的主要规定，请参阅劳工处编印的《雇员补偿条例简介》。

## 《强制性公积金计划条例》的保障

- 《强制性公积金计划条例》规定，凡年满 18 岁但未满 65 岁，在书面或口头雇佣合约下受雇满 60 天的雇员，不论属全职或「兼职」及不论每周工作时数，雇主都必须安排他们参加强制性公积金（强积金）计划及作出供款。
- 雇员即使并非根据「连续性合约」受雇，只要雇用期满 60 天，亦同样受到强积金制度保障。
- 上述的 60 天雇用期规例并不适用于属强积金制度下的「临时雇员」，即从事饮食业或建筑业并按日雇用或雇用期少于 60 天的短期雇员。「临时雇员」即使只工作一天，雇主亦须安排他们参加强积金计划及作出供款。
- 有关强积金计划的详情，请参阅强制性公积金计划管理局编印的《兼职雇员如何保障强积金权益》及《强积金行业计划》单张。单张可于管理局网页下载。

**强制性公积金计划管理局**

網址：[www.mpfa.org.hk](http://www.mpfa.org.hk)

查詢熱線：2918 0102

## 良好人事管理

- \* 不论是全职或「兼职」雇员，都是公司的宝贵资产。良好的人事管理，有助提升雇员的士气、忠心程度和生产力。
- \* 除遵守有关的法律规定外，雇主亦应考虑采取措施关顾「兼职」雇员。
- \* 采纳不当的人事管理政策和措施会导致雇员流失，引起不必要的纠纷，甚至令营运成本上升，最终使公司受害。
- \* 雇主如能关注「兼职」雇员的需要，他们定当尽心尽力为公司服务，届时公司的业务必能有所裨益。

### 招聘

- 虽然雇佣合约可以口头或书面形式订立，雇主和「兼职」雇员应尽可能订立书面雇佣合约，以减少日后不必要的纠纷。（如雇主与雇员欲订立书面雇佣合约，可参考劳工处编印的《使用书面雇佣合约》及《备存工资和雇佣纪录》。）
- 《雇佣条例》提供最基本的法定权益和福利予雇员。为了吸引最合适的人选，很多雇主会给予雇员较法定最低标准更具竞争力的服务条件。
- 部份公司的人力资源管理部门，会将聘请「兼职」雇员的权力，下放给分店经理或前线管理人员。如遇这情况，公司应制定良好管理实务指引，让分店经理或前线管理人员掌握聘请和管理「兼职」雇员的正确做法。
- 雇主不应因性别、残疾、家庭岗位、年龄、国籍、种族、宗教、婚姻状况、怀孕或性倾向而歧视任何人士。此外，雇主应采用划一的甄选准则，在招聘及雇用方面制定明确指引。

### 培训和晋升

- 在这个急速变化的劳动市场，「兼职」雇员正如全职雇员一样，也应为所担任的工作装备自己。雇主应尽可能对所有员工一视同仁，为他们提供足够的培训机会。

- 求职人士从事「兼职」工作，并不代表他们不接受工作上的挑战。为提升「兼职」雇员的士气及生产力，雇主应为他们**提供适当的晋升机会**。
- 雇主应按公司业务上实际的运作需要，聘请「兼职」雇员，而**不应刻意限制雇员的工作时数**或以其它方式，回避劳工法例下的法律责任。
- 如需额外聘请全职雇员，雇主应**优先考虑现已在公司担任相若职位的「兼职」雇员**。这做法既能减低招聘及培训成本，亦能协助公司拣选最合适的人选。