

「兼职」雇员

劳工法例知多点



劳工处

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。
- ◆ 本小册子旨在为聘请及从事「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「兼职雇员」这概念。雇员无论是担任「全职」或「兼职」工作，他们均受劳工法例保障。

- 本小册子简介「兼职」雇员在《雇佣条例》、《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。

《雇佣条例》的保障

- ❖ 《雇佣条例》是本港规管雇佣条件的主要法例。雇主为雇员提供的雇佣条件，不能低于该条例所规定的最低标准。

- ❖ 《雇佣条例》并没有界定何谓「兼职」雇员。

- ❖ 所有雇员，不论他们获聘用的职位名称是全职雇员、「兼职」雇员、散工还是替工，也不论他们的工作时数，均受《雇佣条例》保障，并可享受有以下权益和福利：
 - ◆ 工资支付的保障
 - ◆ 工资扣除的限制
 - ◆ 法定假日的给予
 - ◆ 生育保障（禁止雇主指派怀孕雇员从事粗重、危险或有害的工作）
 - ◆ 雇佣保障（不合理及不合法解雇）
 - ◆ 雇主提供雇用条件资料的责任
 - ◆ 职工会会员不受歧视的保障等

- ❖ 在《雇佣条例》下，雇员如连续受雇同一雇主 4 星期或以上，而每星期最少工作 18 小时，他的雇佣合约便属「连续性合约」。雇员若根据「连续性合约」受雇，并且符合法例所规定的领取资格，除上述的基本权益和福利外，更可享受：
 - ◆ 休息日
 - ◆ 法定假日薪酬
 - ◆ 有薪年假
 - ◆ 疾病津贴
 - ◆ 生育保障（产假、产假薪酬及怀孕雇员不受解雇的保障）
 - ◆ 遣散费
 - ◆ 长期服务金
 - ◆ 雇佣保障等

- ❖ 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，雇主不可以单方面将全职雇员转为「兼职」，否则雇员可根据《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。此外，雇员亦可根据普通法，视有关转职安排为变相解雇，向雇主追讨解雇补偿。
- 雇员如被雇主要求转为「兼职」雇员，必须审慎考虑新的雇用条件，包括新的合约是否仍属《雇佣条例》下的「连续性合约」。

查询

劳工处

网址：www.labour.gov.hk

查询热线：2717 1771

(此热线由「1823 电话中心」接听)

《雇员补偿条例》的保障

- ❖ 根据《雇员补偿条例》的规定，所有雇主(包括判头、包头等)必须为每名雇员（不论他们获聘用的职位名称是全职雇员、「兼职」雇员、散工还是替工，也不论他们的工作时数），**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。

- ❖ 任何全职或「兼职」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**包括：按期付款(即工伤病假钱)、医疗费用及永久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已支付该费用的人士。

- ❖ 有关《雇员补偿条例》的详情，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》规定在书面或口头雇佣合约下雇用期是 60 天或以上的雇员，不论全职及「兼职」，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计划(强积金计划)。
- ❖ 受雇从事饮食业及建造业的临时雇员(即按日雇用或雇用期少于 60 天的短期雇员)，雇主亦须在 10 天内安排他们参加强积金计划，并由受雇首天起为他们供款。
- ❖ 随着强积金计划的实施，非根据「连续性合约」受雇的雇员，虽然未能享有遣散费或长期服务金，亦可获得退休保障。
- ❖ 有关强积金计划的详情，请参阅积金局编印的《强积金雇员精明贴士》。

强制性公积金计划管理局

网址：www.mpfa.org.hk

查询热线：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「兼职」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善待「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。

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。