



常见问题解答

1

新规定如何操作？



根据《雇佣条例》，雇员连续受雇于**同一雇主四星期或以上**，其工作时数（工时）符合有关的规定，他便被视为按「连续性合约」受雇。新规定适用前，「连续性合约」**每星期工时门槛为 18 小时**。

是次修订将**每星期工时门槛降低至 17 小时**，亦同时增加另一个以指定**四星期期间的工时合计**为一个计算单位的准则。换言之，即使某星期不足 17 小时，可将**该星期及对上三星期**（即指定四星期）的工时合计，如**达 68 小时**（「468」准则），**该星期**亦被计算在连续性雇佣期内。

2

新规定何时开始适用？是否具有追溯力？



「连续性合约」的新规定于**2026 年 1 月 18 日**起适用。由于是次修订没有追溯力，在此日期前的雇佣期，雇员须连续受雇于同一雇主四星期或以上，每星期最少工作 18 小时才符合「连续性合约」规定。

雇员的雇佣期横跨新规定适用前后，应如何确定其雇佣合约是否属「连续性合约」？



为确定雇员是否根据「连续性合约」受雇，该雇员须连续受雇于同一雇主四星期或以上，而**符合有关的工时规定**。假若其雇佣期横跨新规定适用前后，相关的工时门槛如下：

雇佣期	「连续性合约」规定的工时门槛
新规定适用前： 2026 年 1 月 18 日前	每星期须 最少 工作 18 小时 。
新规定适用后： 2026 年 1 月 18 日或以后	工时须符合以下其中一项条件： ① 雇员每星期最少工作 17 小时；或 ② (当雇员在某一星期工作少于 17 小时)他在该星期及其紧接过去三星期组成的四星期期间^(注)工作不少于 68 小时。 (注) 雇员在此四星期期间受雇于有关雇主。

修订「连续性合约」对雇员享有各项法定权益的资格有什么改变？



修订后《雇佣条例》的其他条文会继续应用，雇员现时享有各项法定权益的资格维持不变，例如，雇员须在紧接法定假日之前已按「连续性合约」受雇满三个月，才可享受假日薪酬，而雇员受雇每满 **12 个月**则可享受有薪年假。换言之，雇员**符合修订后的「连续性合约」规定**，如同时**符合有关雇佣权益的其他条件**，便可享有该项权益。