



常見問題解答

1

新規定如何操作？



根據《僱傭條例》，僱員連續受僱於**同一僱主四星期或以上**，其工作時數（工時）符合有關的規定，他便被視為按「連續性合約」受僱。新規定適用前，「連續性合約」**每星期工時門檻為 18 小時**。

是次修訂將**每星期工時門檻降低至 17 小時**，亦同時增加另一個以指定**四星期期間的工時合計**為一個計算單位的準則。換言之，即使某星期不足 17 小時，可將**該星期及對上三星期**（即指定四星期）的工時合計，如**達 68 小時**（「468」準則），**該星期**亦被計算在連續性僱傭期內。

2

新規定何時開始適用？是否具有追溯力？



「連續性合約」的新規定於**2026 年 1 月 18 日**起適用。由於是次修訂沒有追溯力，在此日期前的僱傭期，僱員須連續受僱於同一僱主四星期或以上，每星期最少工作 18 小時才符合「連續性合約」規定。

僱員的僱傭期橫跨新規定適用前後，應如何確定其僱傭合約是否屬「連續性合約」？



為確定僱員是否根據「連續性合約」受僱，該僱員須連續受僱於同一僱主四星期或以上，而**符合有關的工時規定**。假若其僱傭期橫跨新規定適用前後，相關的工時門檻如下：

僱傭期	「連續性合約」規定的工時門檻
<u>新規定適用前：</u> 2026 年 1 月 18 日前	每星期須 最少 工作 18 小時 。
<u>新規定適用後：</u> 2026 年 1 月 18 日或以後	工時須符合以下其中一項條件： ① 僱員每星期最少工作 17 小時；或 ② (當僱員在某一星期工作少於 17 小時)他在該星期及其緊接過去三星期組成的四星期期間^(註)工作不少於 68 小時。 (註) 僱員在此四星期期間受僱於有關僱主。

修訂「連續性合約」對僱員享有各項法定權益的資格有什麼改變？



修訂後《僱傭條例》的其他條文會繼續應用，僱員現時享有各項法定權益的資格維持不變，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，才可享受有假日薪酬，而僱員受僱每滿 12 個月則可享受有薪年假。換言之，僱員**符合修訂後的「連續性合約」規定**，如同時**符合有關僱傭權益的其他條件**，便可享有該項權益。