

「连续性合约」新规定的教学影片

旁白：

1. 大家好。以下是有关《2025 年雇佣（修订）条例》，修订「连续性合约」规定的内容。
2. 所有《雇佣条例》适用的雇员，不论全职或兼职，如根据「连续性合约」受雇，并且符合法例所规定的领取资格，雇员就可以享有法定假日薪酬、有薪年假、疾病津贴、法定产假、法定侍产假等雇佣福利。
3. 雇员受雇同一雇主四星期或以上，每个星期的工作时数都达到指定的工时门槛，雇员就会被视为按「连续性合约」受雇。
4. 《2025 年雇佣（修订）条例》，落实《行政长官 2024 年施政报告》的一项劳工支持措施，修订《雇佣条例》下「连续性合约」规定的工时门槛，让雇员更容易享有全面的雇佣权益。
5. 修订之后，《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。
6. 这次修订，将「连续性合约」规定每星期的工时门槛，由原来的 18 小时，降低至 17 小时。另外，我们加入了另一个以四星期工时合计为一个计算单位的「468 准则」。
7. 现在我们一起看看什么是「468 准则」。「468 准则」的意思是，如果雇员某个星期的工时少于 17 小时，将该星期及紧接其过去三星期，即指定四星期的工时合计，如果不少于 68 小时，该星期亦会被计算在连续性雇佣期内。简单来说，如果雇员某个星期的工时少于 17 小时，我们就可以采用「468 准则」。做法是将那个星期的工时，加其对上三个星期的工时。如果总和不少于 68 小时，即使某个星期的工时不符合 17 小时的工时门槛，该星期亦会被计算在连续性雇佣期内。

8. 新规定应该怎样应用？雇员如连续受雇于同一雇主四星期或以上，而每个星期的工时都能够符合以下新规定的工时门槛，雇员就会属于根据「连续性合约」受雇。当中包括：一星期的工时不少于 17 小时；又或者如果该星期少于 17 小时，就要看看该星期是否符合「468 准则」。「468 准则」指雇员某星期，以及紧接其过去三个星期，即指定四星期受雇于同一雇主，而工时合计亦不少于 68 小时。只要符合这两个要求的其中一个，该星期便符合新工时门槛。
9. 我们一起来看看这个例子：如果有雇员受雇于同一名雇主四个星期或以上，而他每星期的工时都不少于 17 小时，这段期间就会符合「连续性合约」规定。
10. 我们又看看另一个例子。有雇员受雇于同一名雇主四星期以上，不过有一个星期的工时少于 17 小时。在这个情况下，我们就可以采用「468 准则」，将少于 17 小时的那个星期，与其对上三个星期的工时加起来。由于合计工时不少于 68 小时，符合新的工时门槛，所以少于 17 小时的那个星期，亦会被计算在连续性雇佣期内。
11. 新规定由 2026 年 1 月 18 日起适用，在这个日期前的雇佣期，要确定某一星期是否被计算在「连续性合约」内，雇员须每星期最少工作 18 小时。在这个日期或之后的雇佣期就可以采用新规定，即每星期最少工作 17 小时，或当某一星期少于 17 小时，就采用「468 准则」。
12. 我们又看看这个例子：如果有雇员于 2025 年 9 月 1 日入职，入职后，要确定某一星期是否被计算在「连续性合约」内，雇员须每星期工作不少于 18 小时。直到 2026 年 1 月 18 日新规定实施，要确定某一星期是否被计算在「连续性合约」内就可以采用新规定，即每星期工作不少于 17 小时，或如果该星期少于 17 小时的话，就要看看该星期是否符合「468 准则」。
13. 如果雇员于新规定适用后才入职，例如于 2026 年 2 月 22

日入职的话，要确定这个雇员是否根据「连续性合约」受雇，就可以使用新规定。值得注意的是，对于入职的首三个星期，由于之前没有足够的星期采用「468 准则」，这三个星期雇员须每星期工作不少于 17 小时。直到第四个星期或以后，当某一个星期工作少于 17 小时，就可以采用「468 准则」。

14. 听完以上的介绍之后，希望大家对修订后「连续性合约」规定的规定都有更加深入的认识。