

「連續性合約」新規定的教學影片

旁白：

1. 大家好。以下是有關《2025 年僱傭（修訂）條例》，修訂「連續性合約」規定的內容。
2. 所有《僱傭條例》適用的僱員，不論全職或兼職，如根據「連續性合約」受僱，並且符合法例所規定的領取資格，僱員就可以享有法定假日薪酬、有薪年假、疾病津貼、法定產假、法定侍產假等僱傭福利。
3. 僱員受僱同一僱主四星期或以上，每個星期的工作時數都達到指定的工時門檻，僱員就會被視為按「連續性合約」受僱。
4. 《2025 年僱傭（修訂）條例》，落實《行政長官 2024 年施政報告》的一項勞工支援措施，修訂《僱傭條例》下「連續性合約」規定的工時門檻，讓僱員更容易享有全面的僱傭權益。
5. 修訂之後，《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。
6. 這次修訂，將「連續性合約」規定每星期的工時門檻，由原來的 18 小時，降低至 17 小時。另外，我們加入了另一個以四星期工時合計為一個計算單位的「468 準則」。
7. 現在我們一起看看什麼是「468 準則」。「468 準則」的意思是，如果僱員某個星期的工時少於 17 小時，將該星期及緊接其過去三星期，即指定四星期的工時合計，如果不少於 68 小時，該星期亦會被計算在連續性僱傭期內。簡單來說，如果僱員某個星期的工時少於 17 小時，我們就可以採用「468 準則」。做法是將那個星期的工時，加其對上三個星期的工時。如果總和不少於 68 小時，即使某個星期的工時不符合 17 小時的工時門檻，該星期亦會被計算在連續性僱傭期內。

8. 新規定應該怎樣應用？僱員如連續受僱於同一僱主四星期或以上，而每個星期的工時都能夠符合以下新規定的工時門檻，僱員就會屬於根據「連續性合約」受僱。當中包括：一星期的工時不少於 17 小時；又或者如果該星期少於 17 小時，就要看看該星期是否符合「468 準則」。「468 準則」指僱員某星期，以及緊接其過去三個星期，即指定四星期受僱於同一僱主，而工時合計亦不少於 68 小時。只要符合這兩個要求的其中一個，該星期便符合新工時門檻。
9. 我們一起看看這個例子：如果有僱員受僱於同一名僱主四個星期或以上，而他每星期的工時都不少於 17 小時，這段期間就會符合「連續性合約」規定。
10. 我們又看看另一個例子。有僱員受僱於同一名僱主四星期以上，不過有一個星期的工時少於 17 小時。在這個情況下，我們就可以採用「468 準則」，將少於 17 小時的那個星期，與其對上三個星期的工時加起來。由於合計工時不少於 68 小時，符合新的工時門檻，所以少於 17 小時的那個星期，亦會被計算在連續性僱傭期內。
11. 新規定由 2026 年 1 月 18 日起適用，在這個日期前的僱傭期，要確定某一星期是否被計算在「連續性合約」內，僱員須每星期最少工作 18 小時。在這個日期或之後的僱傭期就可以採用新規定，即每星期最少工作 17 小時，或當某一星期少於 17 小時，就採用「468 準則」。
12. 我們又看看這個例子：如果有僱員於 2025 年 9 月 1 日入職，入職後，要確定某一星期是否被計算在「連續性合約」內，僱員須每星期工作不少於 18 小時。直到 2026 年 1 月 18 日新規定實施，要確定某一星期是否被計算在「連續性合約」內就可以採用新規定，即每星期工作不少於 17 小時，或如果該星期少於 17 小時的話，就要看看該星期是否符合「468 準則」。
13. 如果僱員於新規定適用後才入職，例如於 2026 年 2 月 22

日入職的話，要確定這個僱員是否根據「連續性合約」受僱，就可以使用新規定。值得注意的是，對於入職的首三個星期，由於之前沒有足夠的周數採用「468 準則」，這三個星期僱員須每星期工作不少於 17 小時。直到第四個星期或以後，當某一個星期工作少於 17 小時，就可以採用「468 準則」。

14. 聽完以上的介紹之後，希望大家對修訂後「連續性合約」規定的應用都有更加深入的認識。