

# 雇佣模式种类多 劳工权益知清楚

## 前言

为切合业务运作需要，扩大招聘空间，雇主会采取富弹性的模式聘用部份雇员，例如工时较短的兼职、短聘用期的临时工、散工、替工或是按件/任务计酬的型式等。

与此同时，部分求职人士由于不同原因，例如进修或照顾家庭等，乐于选择一些能配合自己时间和生活安排的工作。对他们而言，上述「弹性就业」的模式就最适合不过。

不少人存有误解，以为以短期 / 短工时模式工作的雇员就不受劳工法例保障。事实并非如此！只要是雇员，无论是担任全职或兼职、长工或散工、临时工，甚至替工或是以件计酬的工作等，不论名称，均受劳工法例所保障。

## 《雇佣条例》

所有《雇佣条例》适用的雇员<sup>1</sup>，不论他们担任全职、兼职、散工、替工或是按件计酬的工作，也不论他们的工作时数，均受《雇佣条例》的保障，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
- 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

---

<sup>1</sup> 《雇佣条例》不适用于下列人士：

- 雇主家属并与雇主同住的雇员；
- 《往香港以外地方就业合约条例》所界定的雇员；
- 根据《商船（海员）条例》所指的船员协议而服务的人，或在并非于香港注册的船上服务的人；及
- 按照《学徒制度条例》注册的学徒，但《雇佣条例》内的若干规定仍适用。

在《雇佣条例》下，雇员如连续受雇于同一雇主四星期或以上，及其工作时数符合以下其中一项条件，他便属根据「连续性合约」受雇：

1. 他每星期最少工作 17 小时；或
2. （当他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<sup>2</sup>工作不少于 68 小时<sup>3</sup>。

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、产假薪酬及不得解雇怀孕雇员的保障）
- 侍产假
- 遣散费
- 长期服务金
- 雇佣保障等

---

<sup>2</sup> 雇员在此四星期期间受雇于有关雇主。

<sup>3</sup> 有关条文载于《2025 年雇佣（修订）条例》，并由 2026 年 1 月 18 日起适用。在此日期前的雇佣期，雇员仍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。

除非雇主能证明具有正当理由<sup>4</sup>，否则不可在未经雇员同意下单方面更改雇佣合约条款，例如将全职雇员转为兼职。如雇主违反有关规定，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。

雇员如被雇主要求转换工作模式，**必须审慎考虑新的雇用条件**、评估利弊，包括新的合约是否仍属《雇佣条例》下的「连续性合约」。

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》及其他相关刊物。

---

<sup>4</sup> 正当理由：

- 雇员的行为；
- 工作所需的能力或资格；
- 裁员或其他真正的业务运作需要；
- 法例的规定（即如果雇员继续在原来的职位工作，或继续按原有的雇佣合约受雇，即属违法的情况）；或
- 其他实质理由。

## 《最低工资条例》

法定最低工资以时薪为单位，基本原则是雇员在任何工资期的工资，按他在该工资期内的总工作时数以平均计算，**不得低于法定最低工资水平**。

法定最低工资适用于所有雇员，不论他们是月薪、周薪、日薪、时薪、件薪、长工、临时工、全职、兼职或其他雇员，也不论他们是否按《雇佣条例》的连续性合约受雇，但不适用于下列人士：

1. 《雇佣条例》所不适用的人士（见注释 1。虽然《雇佣条例》内若干规定适用于按照《学徒制度条例》注册的学徒，但法定最低工资并不适用于他们。）
2. 留宿家庭佣工，不论该佣工的性别、种族及国籍（这是指免费居于受雇工作的住户的家庭佣工（包括家务助理、护理员、司机、园丁、船工或其他佣工）。）
3. 指定的实习学员及正处于获豁免学生雇用期的工作经验学员

法定最低工资适用于残疾雇员，一如适用于健全雇员。为了在残疾雇员的工资保障和就业机会两者之间取得适当平衡，《最低工资条例》同时为残疾雇员提供特别安排，让因残疾以致生产能力可能受损的残疾雇员，有权选择进行生产能力评估，从而厘定他们应获得不低于法定最低工资的薪酬，抑或收取按评估的生产能力厘定的工资。**启动生产能力评估的权利只属于残疾雇员，而不属于雇主。**

就《最低工资条例》的详细介绍及为残疾雇员提供的特别安排，请参阅劳工处有关的单张及参考指引。

## 《雇员补偿条例》

- 根据《雇员补偿条例》的规定，所有雇主必须**投购工伤补偿保险**，以承担雇主在法律（包括普通法）之下的责任，否则不得雇用雇员从事任何工作，**不论其合约期或工作时数长短、全职或兼职、长工还是临时工**。
  - 任何雇员，若在受雇工作期间因工遭遇意外以致受伤，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**可包括：按期付款（即工伤病假钱）、医疗费用及永久地完全或局部丧失工作能力的补偿等。若雇员因工遭遇意外引致死亡，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以曾支付该等费用的人士。
- 有关《雇员补偿条例》的主要规定，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》

《强制性公积金计划条例》规定，凡年满 18 岁但未满 65 岁，在书面或口头雇佣合约下受雇满 60 天的雇员，不论属「全职」或「兼职」及不论每周工作时数，**雇主都必须安排他们参加强制性公积金（强积金）计划及作出供款。**

雇员即使并非根据《雇佣条例》「连续性合约」受雇，只要雇用期满 60 天，亦同样受到强积金制度保障。

上述的 60 天雇用期规例并不适用于属强积金制度下的「**临时雇员**」，即从事饮食业或建造业并按日雇用或雇用一段少于 60 日的固定期间的短期雇员。**即使只是受雇一天，雇主也须为临时雇员作出强积金安排。**

有关强积金计划的详情，请参阅强制性公积金计划管理局（积金局）编印的《**强积金雇员百科**》及《**强积金行业计划**》单张。单张可于积金局网页下载。

## 良好人事管理

- 不论雇员是以全职或短期/短工时的型式受聘，都是公司的宝贵资产。良好的人事管理，有助提升他们的士气、忠诚度和生产力。
- 雇主应按业务上实际的运作需要，弹性聘请雇员，而非刻意限制雇员的工作时数或以其他手段，回避劳工法例下作为雇主的应有承担。
- 采纳不当的人事管理政策和措施，不但会导致雇员流失，引起不必要的雇佣纠纷，影响商誉，甚至令营运成本上升，最终得不偿失。
- 《雇佣条例》提供最基本的法定权益和福利予雇员。为了吸引及挽留人才，不少雇主会采取「以雇员为本」的良好人事管理措施，**给予雇员优于法定标准的聘用条件**，甚至向未符合《雇佣条例》下「连续性合约」规定受聘的雇员给予相若如按「连续性合约」受聘雇员的权益和福利。
- 虽然雇佣合约可以口头或书面形式订立，雇主和雇员应尽可能**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《使用书面雇佣合约》及《备存工资和雇佣纪录》。）
- 部份公司的人力资源管理部门，会将聘请雇员的权力，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不同工作模式的雇员团队的正确和一致的做法。
- 雇主不应因性别、残疾、家庭岗位、年龄、国籍、种族、宗教、婚姻状况、怀孕或性倾向而歧视任何人士。此外，雇主应采用划一的甄选准则，在招聘及雇用方面制定明确指引。
- 在这个急速变化的劳动市场，受聘于短期/短工时雇佣合约的雇员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或适当的晋升机会**。
- 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非全职雇员**。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。

查询：

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。

劳工处

网址：[www.labour.gov.hk](http://www.labour.gov.hk)

查询热线：2717 1771（此热线由「1823」接听）



强制性公积金计划管理局

网址：[www.mpfa.org.hk](http://www.mpfa.org.hk)

查询热线：2918 0102



2026年1月