

僱傭模式種類多 勞工權益知清楚



勞工處
Labour Department

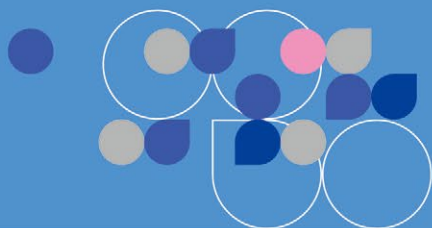
前言

為切合業務運作需要，擴大招聘空間，僱主會採取富彈性的模式聘用部份僱員，例如工時較短的兼職、短聘用期的臨時工、散工、替工或是按件/任務計酬的型式等。








與此同時，部分求職人士由於不同原因，例如進修或照顧家庭等，樂於選擇一些能配合自己時間和生活安排的工作。對他們而言，上述「彈性就業」的模式就最適合不過。

不少人存有誤解，以為以短期/短工時模式工作的僱員就不受勞工法例保障。事實並非如此！只要是僱員，無論是擔任全職或兼職、長工或散工、臨時工，甚至替工或是以件計酬的工作等，不論名稱，均受勞工法例所保障。

《僱傭條例》



所有《僱傭條例》適用的僱員¹，**不論他們擔任全職、兼職、散工、替工或是按件計酬的工作，也不論他們的工作時數，均受《僱傭條例》的保障**，並可享有以下權益和福利：

-  工資支付的保障
-  工資扣除的限制
-  法定假日
-  生育保障
(禁止僱主指派懷孕僱員從事粗重、危險或有害的工作)
-  僱傭保障(不合理及不合法解僱)
-  僱主提供僱用條件資料的責任
-  職工會會員不受歧視的保障等

¹ 《僱傭條例》不適用於下列人士：

- 僱主家屬並與僱主同住的僱員；
- 《往香港以外地方就業合約條例》所界定的僱員；
- 根據《商船(海員)條例》所指的船員協議而服務的人，或在並非於香港註冊的船上服務的人；及
- 按照《學徒制度條例》註冊的學徒，但《僱傭條例》內的若干規定仍適用。

《僱傭條例》

在《僱傭條例》下，僱員如連續受僱同一僱主4星期或以上，而每星期最少工作18小時，他的僱傭合約便屬「**連續性合約**」。僱員若根據「連續性合約」受僱，並且符合法例所規定的領取資格，除上述的基本權益和福利外，更可享受：



休息日



法定假日薪酬



有薪年假



疾病津貼



生育保障

(產假、產假薪酬及不得解僱懷孕僱員的保障)



侍產假



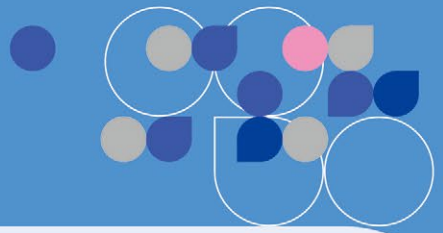
遣散費



長期服務金



僱傭保障等



除非僱主能證明具有正當理由²，否則不可在未經僱員同意下就單方面更改僱傭合約條款，例如將全職僱員轉為兼職。如僱主違反有關規定，僱員可根據《僱傭條例》有關不合理更改僱傭合約條款的條文，向僱主提出補償申索。

僱員如被僱主要求轉換工作模式，**必須審慎考慮新的僱用條件**、評估利弊，包括新的合約是否仍屬《僱傭條例》下的「連續性合約」。

有關《僱傭條例》各項保障的詳情，請參閱勞工處編印的《僱傭條例簡明指南》及其他相關刊物。

² 正當理由：

- 僱員的行為；
- 工作所需的能力或資格；
- 裁員或其他真正的業務運作需要；
- 法例的規定（即如果僱員繼續在原來的職位工作，或繼續按原有的僱傭合約受僱，即屬違法的情況）；或
- 其他實質理由。

《最低工資條例》

法定最低工資以時薪為單位，基本原則是僱員在任何工資期的工資，按他在該工資期內的總工作時數以平均計算，**不得低於法定最低工資水平**。

法定最低工資適用於所有僱員，不論他們是月薪、週薪、日薪、時薪、件薪、長工、臨時工、全職、兼職或其他僱員，也不論他們是否按《僱傭條例》的連續性合約受僱，但不適用於下列人士：



《僱傭條例》所不適用的人士³



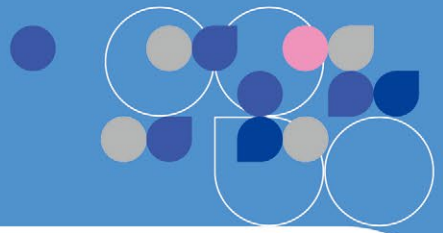
留宿家庭傭工⁴，不論該傭工的性別、種族及國籍



指定的實習學員及正處於獲豁免學生僱用期的工作經驗學員

³ 見註釋1。雖然《僱傭條例》內若干規定適用於按照《學徒制度條例》註冊的學徒，但法定最低工資並不適用於他們。

⁴ 這是指免費居於受僱工作的住戶的家庭傭工（包括家務助理、護理員、司機、園丁、船工或其他傭工）。



法定最低工資適用於殘疾僱員，一如適用於健全僱員。為了在殘疾僱員的工資保障和就業機會兩者之間取得適當平衡，《最低工資條例》同時為殘疾僱員提供特別安排，讓因殘疾以致生產能力可能受損的殘疾僱員，有權選擇進行生產能力評估，從而釐定他們應獲得不低於法定最低工資的薪酬，抑或收取按評估的生產能力釐定的工資。**啟動生產能力評估的權利只屬於殘疾僱員，而不屬於僱主。**

就《最低工資條例》的詳細介紹及為殘疾僱員提供的特別安排，請參閱勞工處有關的單張及參考指引。

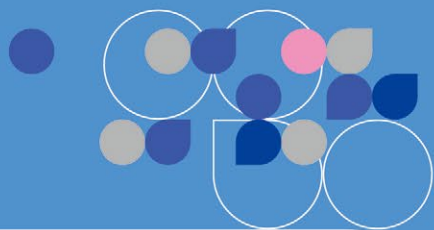
《僱員補償條例》



根據《僱員補償條例》的規定，所有僱主必須**投購工傷補償保險**，以承擔僱主在法律（包括普通法）之下的責任，否則不得僱用僱員從事任何工作，**不論其合約期或工作時數長短、全職或兼職、長工還是臨時工。**



任何僱員，若在受僱工作期間因工遭遇意外以致受傷，僱主須根據《僱員補償條例》於14天內（死亡個案則須於7天內）向勞工處處長**呈報有關意外**，**並須向僱員作出補償。**



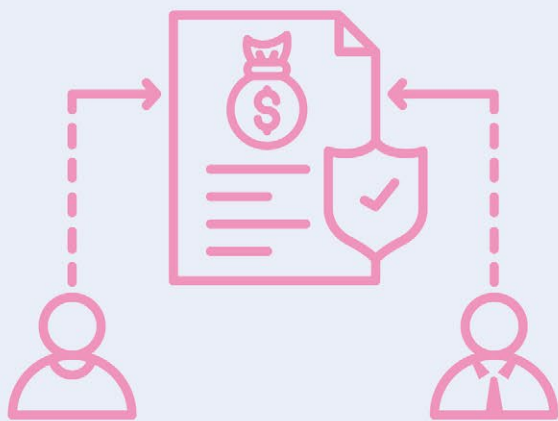
《僱員補償條例》下主要的**工傷補償項目**可包括：按期付款（即工傷病假錢）、醫療費用及永久地完全或局部喪失工作能力的補償等。若僱員因工遭遇意外引致死亡，僱主須根據《僱員補償條例》向其合資格的家庭成員支付死亡補償，及付還合理的殯殮費和醫護費予以曾支付該等費用的人士。

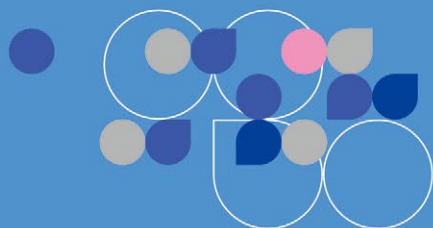
有關《僱員補償條例》的主要規定，請參閱勞工處編印的《僱員補償條例簡介》。

《強制性公積金計劃條例》

《強制性公積金計劃條例》規定，凡年滿18歲但未滿65歲，在書面或口頭僱傭合約下受僱滿60天的僱員，不論屬「全職」或「兼職」及不論每週工作時數，**僱主都必須安排他們參加強制性公積金（強積金）計劃及作出供款。**

僱員即使並非根據《僱傭條例》「連續性合約」受僱，只要僱用期滿60天，亦同樣受到強積金制度保障。








上述的60天僱用期規例並不適用於屬強積金制度下的「**臨時僱員**」，即從事飲食業或建造業並按日僱用或僱用一段少於60日的固定期間的短期僱員。**即使只是受僱一天，僱主也須為臨時僱員作出強積金安排。**

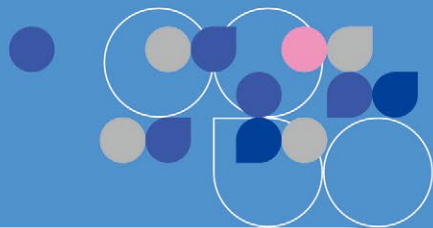
有關強積金計劃的詳情，請參閱強制性公積金計劃管理局（積金局）編印的《**強積金僱員百科**》及《**強積金行業計劃**》單張。單張可於積金局網頁下載。



良好人事管理

-  不論僱員是以全職或短期 / 短工時的型式受聘，都是公司的寶貴資產。良好的人事管理，有助提升他們的士氣、忠誠度和生產力。
-  僱主應按業務上實際的運作需要，彈性聘請僱員，而非刻意限制僱員的工作時數或以其他手段，迴避勞工法例下作為僱主的應有承擔。
-  採納不當的人事管理政策和措施，不但會導致僱員流失，引起不必要的僱傭糾紛，影響商譽，甚至令營運成本上升，最終得不償失。







《僱傭條例》提供最基本的法定權益和福利予僱員。為了吸引及挽留人才，不少僱主會採取「以僱員為本」的良好人事管理措施，**給予僱員優於法定標準的聘用條件**，甚至向未符合《僱傭條例》下「連續性合約」規定受聘的僱員給予相若如按「連續性合約」受聘僱員的權益和福利。



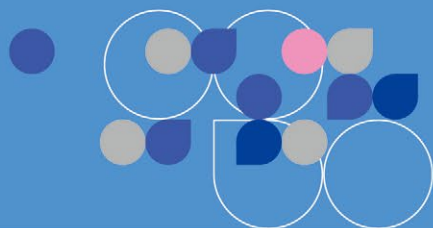
雖然僱傭合約可以口頭或書面形式訂立，僱主和僱員應盡可能**訂立書面僱傭合約**，以減少日後不必要的糾紛。（如僱主與僱員欲訂立書面僱傭合約，可參考勞工處編印的《使用書面僱傭合約》及《備存工資和僱傭紀錄》。）


良好人事管理


 部份公司的人力資源管理部門，會將聘請僱員的權力，下放給分店經理或前線管理人員。如遇這情況，公司應**制定良好管理實務指引**，讓分店經理或前線管理人員掌握聘請和管理不同工作模式的僱員團隊的正確和一致的做法。

 僱主不應因性別、殘疾、家庭崗位、年齡、國籍、種族、宗教、婚姻狀況、懷孕或性傾向而歧視任何人士。此外，僱主應採用劃一的甄選準則，在招聘及僱用方面制定明確指引。





 在這個急速變化的勞動市場，受聘於短期 / 短工時僱傭合約的僱員也應為所擔任的工作裝備自己。僱主應盡可能對所有員工一視同仁，**為他們提供足夠的培訓或適當的晉升機會。**

 如需額外聘請全職僱員，僱主應**優先考慮現已在公司擔任相若職位的非全職僱員**。這做法既能減低招聘及培訓成本，亦能協助公司揀選最合適的人選。



查詢：

如欲獲取更詳盡資料，請參閱有關的宣傳單張、法律原文，或與勞工處及強制性公積金計劃管理局聯絡。

勞工處

網址：www.labour.gov.hk

查詢熱線：2717 1771（此熱線由「1823」接聽）



強制性公積金計劃管理局

網址：www.mpfa.org.hk

查詢熱線：2918 0102



勞工處

Labour Department

2022年12月