

「兼職」僱員

勞工法例知多點



勞工處

Labour Department

前言

部分僱主為切合業務運作上的需要而聘用「兼職」僱員。不少家庭亦聘用本地家庭傭工，以「兼職」形式協助處理家庭事務。

另一方面，部分求職人士因進修、照顧家庭等理由，而選擇時間較短的「兼職」工作。

「兼職」工作亦為僱主及僱員提供另一種可行的聘用方式。

本單張旨在為聘請及從事「兼職」工作的人士提供有用的參考資料。

勞工法例的保障

不少人對「兼職」僱員的法定僱傭權益存有誤解，以為「兼職」僱員不受勞工法例的保障。

事實上，勞工法例並沒有區分「全職」或「兼職」僱員。僱員無論是擔任「全職」或「兼職」工作，他們均受勞工法例保障。

本單張簡介「兼職」僱員在《僱傭條例》、《最低工資條例》、《僱員補償條例》及《強制性公積金計劃條例》下，可享有的法定權益和保障。

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。

《僱傭條例》的保障

《僱傭條例》是本港規管僱傭條件的主要法例，訂明僱傭條件的最低標準。僱傭雙方可訂立優於條例所規定的僱傭條款。

所有僱員，除《僱傭條例》指明不適用的人士¹外，不論他們獲聘用的職位名稱是全職僱員、「兼職」僱員、散工還是替工，也不論他們的工作時數，均受條例的保障，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

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

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》、「《僱傭條例》：侍產假簡介」及其他相關刊物。

¹ 《僱傭條例》指明不適用的人士：

- 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
- 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

由「全職」轉為「兼職」須知

凡未經僱員同意，除非僱主能證明具有正當理由²，否則不應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為「兼職」，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」。

查詢：

勞工處

網址：<http://www.labour.gov.hk>

查詢熱線：2717 1771(此熱線由「1823」接聽)

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）
- 其他實質理由

《最低工資條例》的保障

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，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

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，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，而並不屬於僱主。

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》的保障

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《僱員補償條例》及普通法方面的法律責任，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。

³ 就按照《學徒制度條例》註冊的學徒而言，雖然《僱傭條例》內若干規定適用於有關的註冊學徒，但法定最低工資並不適用於他們。

《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》的保障

《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「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。「臨時僱員」即使只工作一天，僱主亦須安排他們參加強積金計劃及作出供款。

有關強積金計劃的詳情，請參閱強制性公積金計劃管理局編印的《兼職僱員如何保障強積金權益》及《強積金行業計劃》單張。單張可於管理局網頁下載。

查詢：

強制性公積金計劃管理局

網址：<http://www.mpfa.org.hk>

查詢熱線：2918 0102

良好人事管理

- 不論是全職或「兼職」僱員，都是公司的寶貴資產。良好的人事管理，有助提升僱員的士氣、忠心程度和生產力。
- 除遵守有關的法律規定外，僱主亦應考慮採取措施關顧「兼職」僱員。
- 採納不當的人事管理政策和措施會導致僱員流失，引起不必要的糾紛，甚至令營運成本上升，最終使公司受害。
- 僱主如能關注「兼職」僱員的需要，他們定當盡心盡力為公司服務，屆時公司的業務必能有所裨益。

招聘

- 雖然僱傭合約可以口頭或書面形式訂立，僱主和「兼職」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》。）
- 《僱傭條例》提供最基本的法定權益和福利予僱員。為了吸引最合適的人選，很多僱主會給予僱員較法定最低標準更具競爭力的服務條件。
- 部份公司的人力資源管理部門，會將聘請「兼職」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「兼職」僱員的正確做法。
- 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。

培訓和晉升

- 在這個急速變化的勞動市場，「兼職」僱員正如全職僱員一樣，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機會。

- 求職人士從事「兼職」工作，並不代表他們不接受工作上的挑戰。為提升「兼職」僱員的士氣及生產力，僱主應為他們提供適當的晉升機會。
- 僱主應按公司業務上實際的運作需要，聘請「兼職」僱員，而不應刻意限制僱員的工作時數或以其他方式，迴避勞工法例下的法律責任。
- 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「兼職」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。