

工黨就「《僱傭條例》下連續性合約的規定」

向立法會人力事務委員會提交的意見

2013 年 3 月 19 日

工黨促請政府廢除《僱傭條例》下的「4-18 規定」，保障兼職工人可享有不遜於全職工人的待遇。

2. 根據現行《僱傭條例》，僱員須根據僱傭合約連續受僱 4 星期或以上，而每周工作 18 小時或以上，才有權享有休息日、有薪法定假日、有薪年假、有薪產假、有薪病假、遣散費及長期服務金等勞工福利。

3. 有部分無良僱主走法律罅逃避支付僱員法定權益，例如安排僱員每周工作 17 小時，或者每第 4 個星期工作少於 18 小時，令有關僱員一直不符合「4-18 規定」，無法享有上述勞工福利。

4. 政府辯稱，兼職工人對工作的投入和對業務的貢獻不及全職工人，法例對兩者享有的勞工福利有所區別乃合理做法。工黨對此不表認同。投入和貢獻跟每周工作時數沒有必然關係，一名連續工作 10 年的兼職工人，其對工作的投入和對業務的貢獻，絕不遜於一名年資只有兩年的全職工人，但後者可享有遣散保障，前者卻沒有，並不公道。

5. 由於兼職工人以女性為主，「4-18 規定」令她們無權享有部分法定僱員權益，可能構成間接性別歧視。在 1995 年之前，英國勞工法例的「連續性合約」定義，亦規定每周工作不少於 16 小時。英國上議院司法委員會在 1994 年裁定，有關限制違反歐盟條約「同工同酬」原則，屬間接性別歧視(註一)；下議院其後在 1995 年修改法例，廢除每周工作不少於 16 小時的規定。工黨要求政府參考英國案例，立即修訂《僱傭條例》，廢除「4-18 規定」。

6. 另一方面，亦有無良僱主藉不連續的固定期限合約，例如有酒樓要求僱員完成 18 個月合約後離職兩星期，再以另一 18 個月固定合約重新聘用，令僱員無法累計足夠年資享有遣散費等法定權益。2006 年，上訴庭張澤祐法官在判詞中明確指出上述情況令人失望，不利社會和諧，要求政府參考歐盟指令，限制僱主濫用固定期限合約(註二)。可是政府對法庭的建議置若罔聞，工黨對此深表遺憾，並要求政府盡快立法保障兼職和固定期限合約工人，可享有不遜於全職工人的待遇。

註一： Regina v. Secretary of State for Employment *ex parte* Equal Opportunities Commission and another [1995] 1 A.C. 1

註二： Wong Man Sum v. Wonderland Sea Food Restaurant O/B Long Yield Co. Ltd. [2007] 1 HKC 365