

2019年9月29日

徐頌文

根據《僱傭條例》，按「連續性合約」受僱（即連續受僱於同一僱主不少於4星期，而每星期工作均不少於18小時）的僱員可享有該條例所賦予的所有權利及保障。然而，從事部份時間或短期合約工作（俗稱「零散工作」）的僱員卻往往因未能符合「連續性合約」的規定而不能享有如休息日、法定假日薪酬、有薪年假、疾病津貼、產假／侍產假、遣散費及長期服務金等權利。政府統計處2016年的資料顯示，非按「連續性合約」受僱的僱員人數達149,800人，而近年更有上升的趨勢，涵蓋不同行業、性別、年齡及教育水平的僱員。

- 阿恆（化名）是一位現正修讀研究生課程的青年。為幫補家計，他曾於學校圖書館找到一份兼職工作，每星期工作10小時；其後他轉職往一所中醫診所擔任兼職助理，每星期工作3天，每天工作7小時，但每逢第4個星期，僱主就會編排阿恆的工作時數少於18小時。

- 另一位青年阿石（化名）於某餐飲集團工作。他發現公司轄下各分店陸續採用類似阿恆所述的工作安排方式，即所有兼職同事於連續4個星期當中，其中有一至兩星期的每周工作時數超過30小時，而其餘時間的每周工作時數則少於18小時，情況令他感到憂慮。

- 阿華（化名）從事兼職到校課程導師，由僱主按客戶需要調派他往不同機構任教。每當有此需要時，僱主會與阿華訂立一份僱傭合約，合約期相等於所任教課程的期間，一般為期3至6個月；至於每份合約之間的空檔（俗稱「休漁期」），雙方並無僱傭關係。

三位青年、四份工作，雖然行業及職務各不相同，卻同樣因未能符合「連續性合約」的規定而不能享有《僱傭條例》所賦予的所有權利，亦同樣寄望政府盡快改善法例，以全面保障與他們同樣從事「零散工作」的僱員。

勞工顧問委員會於2013年已開始討論「連續性合約」的問題，而現任勞工福利局局長於履新後不久亦曾表示已將該問題列入其工作議程中，可惜有關法例的修訂至今仍然原地踏步。

其實，一個健康的社會制度下，僱員無論是否按「連續性合約」受僱，享有定期休息、於受傷或患病期間獲得適當休息並免於被解僱、於分娩前後暫停工作以照顧胎兒及新生嬰兒並免於被解僱、於僱傭終止（尤其被遣散、被解僱或因健康問題而離職）時獲發一筆款項以暫時紓緩因失去工作收入所導致的經濟壓力，以及免於被不合理更改僱傭合約或被不合理的解僱等權利，都合情合理。香港僱傭條例只保障全職工作僱員而減低對兼職僱員的保障是不合理的，堵塞因「連續性合約」規定而來的法律漏洞顯得急不容緩，政府實在亦責無旁貸。

教區勞工牧民中心-港島 供稿