

以下資訊由曼徹斯特培訓及顧問中心廖明珠小姐整理並提供。
本文只供讀者作一般參考，不構成法律責任。

連續性僱傭合約（4.18）與各類假期權益

僱傭條例(香港法例第 57 章)訂明，當一名僱員連續受僱於同一僱主四星期或以上，每星期最少工作 18 小時，他的僱傭合約便屬連續性合約（俗稱 4.18）。

4.18 是讓僱員享有下列幾類假期的第一道門檻：

1. **休息日**：按連續性合約受僱的僱員，每連續七天內最少享有一天的休息日。僱員在連續 24 小時休息日內，有權不為僱主工作。休息日可以是固定或非固定，亦可以由雙方協商作出修改。另定的休息日須定在當月 1 日至原定休息日之後的 30 天內。此外，僱主除因發生緊急事故外，不得強迫僱員在休息日工作。
2. **法定假日**：任何僱員都有權放取每年 12 天的法定假日，而按連續性合約受僱的僱員受僱滿 3 個月，其法定假日為有薪。僱主如安排僱員於法定假日工作，須於前後 60 天內補假。僱主不得以發放薪酬，取代僱員放取法定假日的權利。
3. **有薪年假**：僱員按連續性合約受僱滿一年，即享有 7 天有薪年假，有薪年假按僱員的年資逐年遞增至最多 14 天。有薪年假應在隨後的假期年度內放取。僱主無權強迫僱員在當年放取年假，否則可能面對法律風險。
4. **有薪病假**：僱員按連續性合約受僱，在第一年內每滿一個月可累積有薪病假 2 天，第二年或之後每個月累積 4 天，累積病假日數上限為 120 天。僱員如能提交本港註冊中醫、西醫或牙醫簽發連續 4 天或以上的病假紙，而他又已有累積有薪病假可用，僱主應發放病假錢，相等於每日平均工資的 4/5。
5. **有薪產假**：僱員按連續性合約受僱滿 40 星期（以前四的第一天計算），便可享有連續 10 星期的有薪產假。僱員可選擇在預產期前二星期至前四星期開始放取產假，由僱主審批。如僱員能提交本港註冊中醫或西醫的證明書，證明不適合擔任對孕婦構成危險、粗重或有害的工作，僱主必須在 14 天內將她調離該職位。

法定假日、有薪年假、有薪病假、有薪產假的薪酬，均按僱員的過去 12 個月的平均每日或每月工資計算（病假及產假為平均工資的 4/5）。而工資的定義包括底薪、佣金、津貼、合約性的花紅或獎金、固定或平均不少於 20% 的加班費、及經僱主攤分的小費等。

按連續性僱傭合約受僱的僱員，如符合相關條件，還可享有僱傭條例所訂的其他權益，包括代通知金、年終酬金、遣散費、長期服務金等，我會稍後與讀者探討。