

# 修訂《公共部門勞動合同制度》 諮詢總結報告

行政公職局、法律改革及國際法事務局

二零一四年四月

|                                  |    |
|----------------------------------|----|
| 第一部分 .....                       | 2  |
| 修訂《公共部門勞動合同制度》諮詢總體情況 .....       | 2  |
| 第二部分 .....                       | 3  |
| 關於修訂《公共部門勞動合同制度》諮詢文件的意見和建議 ..... | 3  |
| 1. 行政任用合同 .....                  | 3  |
| 1.1 適用範圍 .....                   | 3  |
| 1.2 適用的法律制度 .....                | 5  |
| 1.3 行政任用合同的期限 .....              | 6  |
| 1.3.1 試用期 .....                  | 6  |
| 1.3.2 行政任用合同的一般期限 .....          | 10 |
| 1.3.3 行政任用合同的特別期限 .....          | 13 |
| 1.4 合同終止補償 .....                 | 15 |
| 1.4.1 公共部門主動終止合同 .....           | 15 |
| 1.4.2 合同因存續期屆滿而失效 .....          | 16 |
| 2. 創設公共部門靈活運用人力資源的機制 .....       | 19 |
| 2.1 行政任用合同人員的返聘制度 .....          | 19 |
| 2.2 行政任用合同人員的流動制度 .....          | 23 |
| 3. 個人勞動合同 .....                  | 27 |
| 3.1 聘用個人勞動合同人員擔任顧問及專業技術職位 .....  | 27 |
| 3.2 聘用從事臨時工作的人員 .....            | 30 |
| 4. 對現職人員的保障 .....                | 33 |

## 第一部分

### 修訂《公共部門勞動合同制度》諮詢總體情況

行政公職局與法律改革及國際法事務局（下稱法改局）就修訂《公共部門勞動合同制度》於 2013 年 2 月 19 日至 3 月 20 日期間展開相關諮詢工作。

在諮詢期內，行政公職局與法改局將有關諮詢文件的中文葡文版本上載於兩局的網站，至諮詢期結束，透過網上下載的諮詢文件合共 531 份，其中中文 481 份，葡文 50 份。同時行政公職局與法改局還分別於 2013 年 2 月 25 日、26 日、27 日和 3 月 1 日舉辦了五場諮詢會，對象包括公共部門領導、主管及公務人員代表共 408 人，以及公務人員團體代表共 29 人。

除通過諮詢會收集意見外，行政公職局與法改局還透過其他多個渠道收集意見，總共收到 135 份意見，按意見來源分類，電郵 35 份、傳真 2 份、郵寄 9 份、公函 23 份及諮詢會 66 份。如按提供意見者分類，公共部門 25 份、公務人員團體 16 份、個人 94 份。

## 第二部分

### 關於修訂《公共部門勞動合同制度》諮詢文件的意見和建議

本次諮詢透過多種途徑收集各公共部門、公務人員團體及公務人員的意見和建議，總體上認同諮詢文件所提出的修改方向和建議，並對諮詢文件的內容提出了一些意見，我們對這些意見進行了整理、歸納、分析和總結。以下將就針對諮詢文件內容的意見及建議作出回應。

#### 1. 行政任用合同

##### 1.1 適用範圍

諮詢文件建議取消編制外合同和散位合同，並創設行政任用合同取代上述兩種合同聘用人員。日後公共部門在聘用合同人員時，一般情況下僅可採用行政任用合同。

比較表

| 現行規定                                  | 諮詢文件建議                       |
|---------------------------------------|------------------------------|
| 合同種類<br>• 編制外合同<br>• 散位合同<br>• 個人勞動合同 | 合同種類<br>• 行政任用合同<br>• 個人勞動合同 |

## 主要意見整理

大部分意見認同統一合同人員的權利和義務，亦不反對創設行政任用合同取代編制外合同和散位合同，其他主要意見及建議歸納如下：

- (1) 建議取消散位合同，保留編制外合同，並引入諮詢文件建議的部分新設制度，如合同特別期限、返聘制度和流動制度等。
- (2) 建議允許由專有人員通則規範的個人勞動合同人員申請簽訂新的行政任用合同。

## 分析及總結

對於上述意見和建議，我們逐項分析認為：

第(1)點意見：由於本次修訂建議的行政任用合同並不是單純將現行編制外合同和散位合同的制度合併，行政任用合同所適用的制度與上述兩種合同的制度在多方面存在分別，包括合同期限、人員返聘和流動制度等，因此我們認為宜維持諮詢文件建議，設立一套全新的行政任用合同制度，以明確日後公

共部門聘用合同人員的標準，統一合同人員的權利和義務。

第(2)點意見：部分公共部門及實體基於本身的運作需要，以個人勞動合同制度作為其聘用人員的制度，並制定相關的專有人員通則，以規範人員的聘任、甄選、權利和義務等。考慮到上述通則的特殊性，故以專有人員通則任用的工作人員適宜繼續採用相關制度。

## 1.2 適用的法律制度

行政任用合同適用公職法律制度，包括《通則》中規定的各項制度，尤其是公務人員職程制度、工作表現評核制度及評核獎賞制度、年假及缺勤制度、津貼及補助制度、超時工作或輪值工作制度、公務人員公積金制度，以及紀律制度等。

比較表

| 現行規定  | 諮詢文件建議  |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• 編制外合同和散位合同適用公職法律制度，但散位合同沒有類似編制外合同的終止合同的補償以及不適用紀律制度。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 行政任用合同適用公職法律制度。</li> </ul> |

諮詢意見中未有關於此專題的具體意見及建議。

### 1.3 行政任用合同的期限

#### 1.3.1 試用期

諮詢文件建議公共部門在首次以行政任用合同聘用人員時設定 1 年的試用期，並建議按照《公共行政工作人員工作表現評核原則》的規定對試用期內的工作人員表現進行評核。

比較表

| 現行規定   | 諮詢文件建議  |
|--|---|
| <p>試用期</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 公共部門與工作人員訂立編制外合同前，可訂定最長 6 個月的試用期。</li> <li>• 散位合同沒有試用期。</li> </ul> | <p>試用期</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 在首次以行政任用合同聘用人員時設定 1 年的試用期。</li> </ul> |

| 現行規定 | 諮詢文件建議   |
|------|--|
|      | 可免除試用期的情況： <ul style="list-style-type: none"> <li>● 聘任曾以相同職程擔任職務至少 1 年且終止職務未滿 1 年的人員；</li> <li>● 聘任沒有公務員身份的實習員；</li> <li>● 通過返聘制度聘用的行政任用合同人員。</li> </ul> |

### 主要意見整理

大部分意見贊同在行政任用合同設定試用期，其他主要意見及建議歸納如下：

- (1) 少數意見建議取消試用期，因為有關人員已具備相關學歷證明，以及在招聘時已通過筆試、面試和技術試等考核測試，證明其具有擔任職務的能力；亦有意見認為諮詢文件並沒有就處於試用期的工作人員作出特別的規定，因此沒有必要設立試用期，建議直接規定首次訂定的行政任用合同的期限為 1 年，同時認為首年的評核不應按照《公共行政工作人員的工作表現評核一般制度》的規定進行，而應以更嚴格的評核制度進行評核，以使有關人員更注重自身的工作表現。

(2) 關於試用期限，有意見認為如試用期的服務時間可作為有關人員在職程內晉級及晉階的效力計算，則可將試用期設定為 1 年。但亦有意見認為將試用期訂為 1 年的理據並不充分，因行政任用合同的試用期不能與進入編制內職位前的兩年臨時委任作比較，且會加重人事行政範疇部門的工作量，建議將試用期訂為 6 個月。亦有意見建議參考第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 18 條有關試用期的規定，將試用期上限訂為 3 個月。另有意見建議行政任用合同的試用期應與進入編制內職位前須經過 2 年的臨時委任期一樣，以統一公務人員的試用期標準，以便公共部門和新工作人員之間有充足的磨合和培訓時間。

(3) 需要明確指出試用期的服務時間的效力，例如是否為有關人員在職程內晉級及晉階的效力計算。

(4) 現實中個別職位所需的試用期限長短不一，建議可考慮加入相關的例外規定。

## 分析及總結



對於上述意見和建議，我們逐項分析認為：

第(1)點意見：為了使公共部門可考察合同人員實際執行受聘職務的能力，以評估有關人員是否適合擔任有關職務，我們認為有必要設立試用期制度。對受聘人員而言，亦可透過試用期更多地了解和適應任職部門的工作。

第(2)點意見：經充分考慮相關諮詢意見，並參考現行工作人員在簽訂編制外合同前須經過最長 6 個月試用期的規定，我們認為適宜將公共部門以行政任用合同聘用人員的試用期訂為 6 個月，同時配合工作表現評核制度的規定，對試用期內的人員的表現進行評核，以評估有關人員是否具備擔任受聘職位的能力。

第(3)點意見：為明確試用期內人員的權利和義務，包括服務時間的效力問題，我們接納有關建議，將明確規定試用期的服務時間為有關人員在職程內的晉級及晉階效力計算。

第(4)點意見：除部分特別職程已規定特定的實習或入職培訓課程、任用的工作人員曾以相同職程擔任職務至少 6 個月且終止職務未滿 1 年，以及透過返聘或流動方式任用的情況不設試用期外，我們建議公共部門以行政任用合同聘用的人員開始擔任職務均須經過為期 6 個月的試用期。

### 1.3.2 行政任用合同的一般期限

諮詢文件建議在一般情況下，行政任用合同的期限最長不得超過 2 年，不論是工作人員與公共部門簽訂的首份合同的期限（不包括試用期 1 年），還是其後續期的每份合同的期限。

比較表

| 現行規定  | 諮詢文件建議  |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● 編制外合同的期限不得超過 2 年。</li> <li>● 散位合同提供服務可按日計算。如合同預先訂定期限，其期間不得超過 1 年。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 行政任用合同的一般期限最長不得超過 2 年，包括首份合同（不包括試用期 1 年）以及獲續期的每份合同。</li> </ul> |

## 主要意見整理

- (1) 部分意見認為行政任用合同應參考《勞動關係法》的規定，以不具期限勞動合同為原則，具期限勞動合同為例外。同時有意見認為如行政任用合同仍採用具確定期限方式，當合同期間屆滿時，該人員與部門再沒有連繫，公職紀律制度對有關合同人員便難以發揮作用。
- (2) 建議適當延長行政任用合同的一般期限為 3 年或 4 年。
- (3) 為增加合同人員保障及提升人員士氣，建議在完成 1 年試用期後，如工作人員的工作表現評核為“十分滿意”，其行政任用合同的期間最多可訂為 3 年，且不應少於 2 年，而往後的續期期限亦以相同方式處理。

## 分析及總結

對於上述意見和建議，我們逐項分析認為：

第(1)點意見：現時公共部門可透過委任和合同兩種方式

任用公務人員，長期任用的人員採用委任方式任用，有關人員納入公共部門的人員編制，屬於公共部門固定的人力資源，而合同人員則屬於編制外人員，是以有期限合同方式提供服務。同時，考慮到現行編制外合同的期間不得超過 2 年，而有訂定期限的散位合同的期間亦不得超過 1 年，因此我們認為宜維持諮詢文件的修訂建議，即在一般情況下，行政任用合同的期限最長不得超過 2 年。同時，合同具期限與是否展開紀律程序之間不存在必然聯繫，更不存在替代關係。由於行政任用合同人員將被賦予服務人員身份，因此，相關人員須按照公職紀律制度的規定，遵守擔任公職的各項義務。

第(2)點意見：由於諮詢文本建議行政任用合同的特別期限至最多不超過 5 年，因此，我們認為維持一般期限為最多不超過 2 年為較為適宜。

第(3)點意見：為提高合同人員的穩定性，我們在行政任用合同一般期限的基礎上，引入延長合同期限的機制。但是，必須在合同人員的工作表現良好而部門又有實際工作需要時，才可考慮延長合同的期限。

### 1.3.3 行政任用合同的特別期限

#### 行政任用合同的特別期限

行政任用合同人員同時符合下列條件時，可向部門申請將合同期限延長至最多不超過5年：

- 公共部門有實際工作需要；
- 工作人員已連續服務滿4年且在合同續期前緊接的4年工作表現評核均不低於“十分滿意”。

#### 主要意見整理

大部分意見贊同將行政任用合同的期限例外延長最多不超過5年，其他主要意見及建議歸納如下：

- (1) 認為在實際操作中公共部門是最了解其人力資源上的需求，建議增加公共部門主動提出延長合同期限的規定。

- (2) 部分意見認為有關申請條件過份嚴格，要求合同人員連續 4 年的工作表現評核均須取得不低於“十分滿意”的評語，建議改為連續服務滿 5 年且在合同續期前緊接的 5 年的工作表現評核不低於“滿意”，可向部門申請將合同延長至最多不超過 5 年。
- (3) 部分意見認為延長合同期限至最多不超過 5 年的時間不足夠，未能發揮穩定公務員隊伍的作用，建議將合同延長至更長的時間或轉為不具期限合同。

### 分析及總結

對於上述意見和建議，我們逐項分析認為：

第(1)點意見：為使延長行政任用合同期限的機制更具操作性，我們接納有關建議，除了符合條件的人員可向部門作出申請外，公共部門因應實際工作需要亦可主動向有關人員提出延長合同期限。

第(2)點意見：要求合同人員連續 4 年的工作表現評核均須取得不低於“十分滿意”的評語，旨在

給予工作表現持續較優的同事一項鼓勵；  
這樣做也提高了合同人員的穩定性。

第(3)點意見：考慮到現行公職中已存在任用編制內人員的委任制度，同時基於延長工作人員的合同期限的前提是公共部門有實際工作需要，故公共部門在考慮是否與有關人員續約時，必須結合部門的實際情況，而部門亦較難預計超過 5 年的工作計劃，因此我們認為不宜將合同期延長超過 5 年甚至轉為不具期限合同。

## 1.4 合同終止補償

### 1.4.1 公共部門主動終止合同

比較表

| 現行規定   | 諮詢文件建議   |
|--|--|
| 公共部門主動終止編制外合同<br><ul style="list-style-type: none"><li>當公共部門提前 60 日通知或以下列原因主動終止合同，有關人員可獲得終止合同當月的薪俸以及收取合同尚餘期限的報</li></ul> | 公共部門主動終止行政任用合同<br><ul style="list-style-type: none"><li>維持</li></ul> |

| 現行規定  | 諮詢文件建議   |
|---|--|
| <p>酬，但最多不得超過 3 個月的報酬：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 工作在原定期限前完成；</li> <li>2. 受聘人喪失提供原定服務的能力；</li> <li>3. 合同所定的工作已再無需要；</li> <li>4. 組織單位被撤銷。</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 因工作表現評核不佳或因紀律處分而被公共部門主動終止合同的情況，不獲任何補償。</li> </ul> <p>散位合同</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 如無預先訂定合同的期間，公共部門可在最少提前 30 日通知散位人員的情況下終止合同，但《通則》沒有規定任何補償。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 維持</li> </ul> |

#### 1.4.2 合同因存續期屆滿而失效

比較表

| 現行規定  | 諮詢文件建議   |
|---|--|
| <p>合同期滿不獲續約</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 公共部門於編制外合同期滿前 60 日內不表示續期，合同在到期時失效，有關人員不會獲得任何補償。</li> <li>● 依法提取公積金供款。</li> </ul> | <p>行政任用合同期滿不獲續約</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 維持。</li> <li>● 維持。</li> </ul> |



## 主要意見整理

大部分意見贊同公共部門主動終止合同時的補償按照現行有關編制外合同的規定處理，即可獲得終止合同當月的薪俸以及收取合同尚餘期限的報酬，但最多不得超過相當於3個月報酬的補償；同時，大部分意見沒有反對工作人員因合同期滿而不獲補償的規定，其他主要意見及建議歸納如下：

- (1) 建議非因工作表現不佳或紀律處分而被終止合同的情況，或合同人員服務超過一定年期（例如10年至15年）而不獲續約的情況，應參照第7/2008號法律《勞動關係法》的相關規定作出補償，且不應低於該法律所訂立的標準。
- (2) 行政任用合同人員與部門簽訂5年期的合同，但有關人員工作1年後被終止合同，其尚餘的4年合同期只能獲得相等於3個月報酬的補償，有關補償明顯不合理，建議以合同尚餘期限的時間計算補償，而不應以3個月補償金額作為上限。

## 分析及總結

對於上述意見和建議，我們逐項分析認為：

第(1)點意見：由於公職法律制度與《勞動關係法》在權利義務的規定方面存有較大差異，因此不能單就解除合同方面的制度要求仿效《勞動關係法》的規定，而其他福利或權利保障制度則依公職法律制度。

第(2)點意見：在補償的計算準則方面，基於行政任用合同屬具期限性質，行政當局需按合同尚餘期間所計算的報酬向工作人員作出補償（以3個月報酬為限）。另外，自《公務人員公積金制度》生效後，於該制度登記的合同人員非因紀律處分或工作表現評核結果而被公共部門終止職務時，可按照其服務時間收取相應的公積金。因此我們認為在上述公職法律制度的配合下，被公共部門終止合同的工作人員已具有一定保障。

## 2. 創設公共部門靈活運用人力資源的機制

### 2.1 行政任用合同人員的返聘制度

#### 行政任用合同人員返聘的條件

- 在公共行政當局連續服務滿7年且期間取得工作表現評核不低於“滿意”的評語；
- 行政任用合同是因工作人員單方提出或經雙方協議終止，且有關人員並未以其他方式被行政當局任用或指派擔任其他職務；
- 原任職公共部門有實際工作需要以及相關職位空缺；
- 合同終止至再申請入職時尚未超過2年；
- 原任職公共部門可無須經過開考程序而重新聘用有關人員擔任其離職前的職位（相同職程、職級、職階以及職務）。

#### 主要意見整理

大部分意見贊同設立行政任用合同的返聘制度，其他主要意見及建議歸納如下：

- (1) 參考現行確定委任的公務員可申請最多10年的長期無薪假的規定，以及考慮到如有關人員赴外進修或修讀某些大學課程及專門培訓一般需要超過2年時間，建議將申請條件中行政任用合同終止至再申請返聘

時要求不可超過 2 年的規定改為最長 5 年時間。

(2) 返聘制度是否屬於中止合同，還是重新簽訂合同的情況。

(3) 建議部門與合同人員應簽訂返聘協議，以確保合同人員在 2 年內重返職位的機會。

(4) 返聘制度可否不受部門聘用人員的配備限額限制。

(5) 認為有關返聘條件要求合同人員的原任職部門有實際工作需要及相關職位空缺，增大了有關人員不獲返聘的機會。

(6) 建議返聘制度採用新《民政總署人員通則》的“無薪假”概念較為適合，即符合一定條件的行政任用合同人員可申請無薪假，無薪假的期限最長可至合同期滿，而處於無薪假狀況的工作人員有權保留其職位。

(7) 認為將返聘制度改名為重新聘用較為恰當，因行政任用合同人員在解約後便與部門在法律上斷絕聯繫，當部門再以行政任用合同聘用該人員應理解為一份新

的合同，與之前的合同關係不構成任何聯繫。

## 分析及總結

對於上述意見和建議，我們逐項分析認為：

第(1)點意見：諮詢文件建議行政任用合同終止至再申請入職不可超過 2 年，有關條件是為了在部門人力資源需求與合同人員個人發展需要之間取得一個平衡點，同時，考慮到隨著社會的不斷發展，因應市民的需求，公共行政的架構及所提供的服務亦會不斷變化和發展，所以如合同人員離職一段較長時間才申請返回原部門工作，有關人員原來從事的工作已可能出現較大變化，因此我們認為將人員離職至再申請返聘的時間訂為 2 年較為合適。

第(2)至(5)點意見：如行政任用合同人員因應個人發展需要向部門提出請辭或經雙方協議終止合同，返聘制度的設立可讓其在 2 年內申請返回原部門工作。有關機制為合同人員短

暫離開公職後返回原部門工作提供一種途徑，亦為公共部門靈活運用合同人員創造條件，使公共部門可重新聘用這些具有相當經驗的工作人員，但前提是部門必須要有實際工作需要，且在其編制外人員的配備限額內有相關職位空缺，以免部門人員過度膨脹。

第(6)點意見：設立行政任用合同人員返聘制度是為合同人員暫時離開公職後再返回原工作崗位提供渠道，亦讓公共部門可更靈活運用具有相當經驗的人才，然而，不考慮部門的實際工作需要，而硬性規定必須保留合同人員的職位，會對公共部門運作造成影響，畢竟他們與編制內人員不同，後者與部門有著穩固的聯繫，除因紀律懲處外，部門不得單方面解除有關聯繫。

第(7)點意見：對於將返聘制度改名為重新聘用的建議，我們認為可作參考。

## 2.2 行政任用合同人員的流動制度

### 行政任用合同人員流動制度的條件

- 適用於一般公共部門及實體的行政任用合同人員；
- 行政任用合同人員必須在原服務部門的現職程（指調至用人部門所擔任的相同職程）服務最少滿 2 年；
- 行政任用合同人員被調至新服務部門，其擔任的職程、職級及職階等應與原合同保持一致；
- 原服務部門簽訂的合同自動失效，行政任用合同人員須與新部門重新簽署新行政任用合同。

### 行政任用合同人員流動制度的程序

- 用人部門提出建議，並取得行政任用合同人員及其原服務部門的贊同意見；
- 經由行政公職局按用人部門每年編制外人員配備限額的使用情況給予意見；
- 經用人部門的所屬監督實體及行政法務範疇監督實體的批示批准。

### 主要意見整理

大部分意見贊同設立行政任用合同的流動制度，其他主要意見及建議歸納如下：

- (1) 建議簡化有關流動制度的程序，僅須由用人部門的監督實體批准。

- (2) 建議設立機制保障被調至新部門的合同人員能返回原服務部門。
- (3) 建議參考現行公務員派駐和徵用的調動方式，在流動制度的程序中增加可由合同人員提出申請進行部門之間的流動。
- (4) 認為流動制度可能提高具經驗的工作人員流失的風險，對人員的規劃和確保足夠的工作團隊造成一定的影響。
- (5) 認為合同人員的調動可能有違合約雙方的合約精神。
- (6) 認為合同人員被調至新服務部門，不須重新簽署新合同，直至原有合同期滿，其擔任的職程、職級及職階應與原合同保持一致或可擔任高一級的職務。

## 分析及總結

對於上述意見和建議，我們逐項分析認為：

第(1)點意見：為了更好規劃和管理公務人員隊伍，並使



合同人員的流動制度發揮更大效益及相應簡化有關流動制度的程序，我們建議調職須經原公共部門所屬的監督實體及擬聘用工作人員的公共部門所屬的監督實體許可。

第(2)點意見：由於行政任用合同人員有別於確定委任的公務員，因其沒有編制內的職位，有關人員與其任職的公共部門之間是以合同作為聯繫方式，所以當有關人員轉往新服務部門時，其與原服務部門的合同關係隨即終止，故有關人員一旦透過流動制度轉至新部門服務，就不存在返回原先崗位的依據。

第(3)點意見：為了更好發揮行政任用合同人員流動制度的效益，我們接納有關建議，除了由用人部門提出建議外，合同人員亦可主動向用人部門提出申請。

第(4)點意見：設立行政任用合同人員流動制度的目的是透過人員的橫向流動，促進政府內部人力

資源的合理運用，提升公務人員團隊的整體效益，因此諮詢文件建議增設行政任用合同人員在部門之間的流動制度，對於整體公共部門的人力資源調配具有積極作用。

第(5)點意見：諮詢文件建議的流動制度需要得到行政任用合同人員及其原服務部門的贊同意見才能進行，因此從流動制度的設計來看並沒有違反合約精神。

第(6)點意見：由於合同人員所任職的部門已改變，即聘用有關人員的主體已轉為新部門，故有關人員必須與新部門簽訂新的行政任用合同（考慮到尤其是支付薪俸、津貼等事宜均應由新部門負責）。另外，藉著流動制度，合同人員可無須通過開考制度而到另一新部門工作，使其有更大的發展空間，如有關人員轉至新部門後，立即可收取高一職級的報酬會對新部門的原工作人員造成不公平。

### 3. 個人勞動合同

#### 3.1 聘用個人勞動合同人員擔任顧問及專業技術職位

|   |
|---|
| 於本地或從外地聘用人員擔任顧問及專業技術職位的條件   |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• 公共部門有實際工作需要；</li><li>• 公共部門於本地聘用人員時，所聘用職位所需提供職務內容與一般職程或特別職程的職務內容無法對應，且在該公共部門本身組織法規中已規定可採用個人勞動合同聘用人員的情況下，方可採用個人勞動合同聘用有關人員；</li><li>• 採用個人勞動合同從澳門以外聘用人員時，則按照《基本法》第 99 條的規定處理。</li></ul> |
| 聘用程序  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• 聘用部門必須說明理由；</li><li>• 經由行政公職局發表意見；</li><li>• 經行政長官不可轉授權的批示批准。</li></ul>   |
| 權利和義務   |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• 個人勞動合同人員的權利和義務可由合同訂定並補充適用公職法律制度，尤其是適用工作表現評核制度以及紀律制度；</li><li>• 合同未有訂定的事宜補充適用公職法律制度。</li></ul>   |

#### 主要意見整理

大部分意見贊同以個人勞動合同聘用擔任顧問及專業技術職位的人員的條件和程序，其他主要意見及建議歸納如

下：

- (1) 建議首次以個人勞動合同聘用相關人員時必須按諮詢文件所列的程序，合同續期則只需原聘用部門說明理由後由監督實體批准即可。
- (2) 鑒於現時個人勞動合同是以私法為基礎，即使在合同內已訂明補充適用公職法律制度，但倘合同沒有明確規定適用公職制度的哪些條款時（如年齡上限、紀律制度或工作表現評核制度等），該等條款亦不一定產生效力，尤其是當須為離職個人勞動合同人員訂定公積金制度權益歸屬比率的時候會出現爭議。建議新的合同制度適宜明確規範個人勞動合同須清晰訂明適用公職法律制度那些條款，如年齡上限、紀律制度或工作表現評核制度等。
- (3) 認為採用個人勞動合同聘用擔任顧問及專業技術職位的人員的薪酬及其他福利可不同於公職法律制度的規定並不恰當，建議訂立規範機制，例如訂明薪酬福利的上限和下限，聘用的標準，以及必須將每一受聘人員的背景資歷和相關福利條件在政府公報上刊登。

## 分析及總結

對於上述意見和建議，我們逐項分析認為：

第(1)點意見：根據諮詢文本建議，個人勞動合同僅作為例外任用方式聘用人員。為了能合理使用個人勞動合同和適當增加相關制度運行的透明度，我們認為有必要嚴格訂定首次聘用有關人員的程序；對於合同續期的情況，我們考慮有關建議，如無變更合同的其他內容，則無須經行政長官不可轉授權的批示批准。

第(2)點意見：我們關注到有關問題，因此在諮詢文件提出相關建議，將來會通過法律明確規定，對個人勞動合同內沒有規範的事宜必須補充適用公職法律制度，同時工作人員亦受紀律制度規範，以明確規範有關人員的權利和義務。

第(3)點意見：考慮到目前部分公共部門為履行特定職責，有需要以相對彈性的條件聘用屬專業範疇的技術人員協助工作，同時為保障招聘和

續期程序合法及適度公開，我們建議公共部門在聘用有關人員時必須預先向有權限的監督實體提交聘用建議，並充分說明理由及附同行政公職局的意見，最後由行政長官以不可轉授權的批示批准，才可聘用有關人員。

### 3.2 聘用從事臨時工作的人員

| 適用範圍   |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- 執行臨時性或突發性的工作；</li> <li>- 執行階段性或季節性的工作。</li> </ul>   |
| 聘用條件   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- 公共部門有實際工作需要；</li> <li>- 合同期限不得超過 1 年，且不能續期，例外情況下可經由行政長官不可轉授權的批示批准延長聘用；</li> <li>- 合同終止後 3 個月內，原聘用從事臨時工作的人員的部門不得再與該名工作人員簽訂個人勞動合同。</li> </ul> |
| 聘用程序   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- 聘用部門必須說明理由；</li> <li>- 經由行政公職局發表意見；</li> <li>- 經行政長官不可轉授權的批示批准。</li> </ul>  |
| 權利和義務  |

- 個人勞動合同人員的權利和義務可透過合同訂定，如合同未有訂定的事宜則補充適用公職法律制度，但工作表現評核制度及公積金制度除外。

### 主要意見整理

大部分意見贊同公共部門可透過個人勞動合同聘用臨時工作人員，其他主要意見及建議歸納如下：

(1) 部分意見認為諮詢文件建議以個人勞動合同聘用臨時

工作人員需要由行政長官不可轉授權批示批准，未能符合應付突發性工作的需要，建議由用人部門的監督實體審批即可聘用有關人員。

(2) 現時部門招聘有關臨時工作人員時存在困難，如部門

在有關人員合同期滿後3個月內不可再聘該名人員，將對部門的工作造成影響。

### 分析及總結

對於上述意見和建議，我們逐項分析認為：

第(1)點意見：我們考慮簡化有關聘用程序，從而滿足公

共部門緊急聘用臨時工作人員的需要，建

議僅由用人部門的監督實體審批即可聘用

有關人員，但續期情況除外。

第(2)點意見：諮詢文件建議合同終止後3個月內，原聘用從事臨時工作的人員的部門不得再與該名工作人員簽訂個人勞動合同，有關規定是為了保障有關人員，以免出現長期聘用同一名臨時人員工作的情況。



#### 4. 對現職人員的保障

現行編制外合同和散位合同將合併為行政任用合同，除合同的名稱有所更改外，其所有權利包括薪俸、晉級、津貼和補助、缺勤、年假、在所屬退休撫卹或公積金制度下享有的權利均獲保留。同時，編制外合同和散位合同所提供的服務時間亦會計入行政任用合同的服務時間。

在個人勞動合同方面，建議在新制度生效前訂立的個人勞動合同及其續期，繼續受該等合同的原有條款規範。如個人勞動合同人員已納入職程制度規範，同時符合擔任公共職務所需的一般要件及特別要件，則可向所屬部門申請並獲部門同意後，可選擇訂立行政任用合同。

#### 主要意見整理

大部分意見贊同諮詢文件對現職人員的安排，其他主要意見及疑問歸納如下：

- (1) 編制外合同和散位合同所提供的服務時間會否計入新行政任用合同有關延長合同期限、返聘制度和流動制度所要求的服務時間？

- (2) 對於部分現職不設期限的散位合同人員，他們在新制度實施時將維持原有合同狀況或改以有具期限的行政任用合同聘用？
- (3) 由於不同時期入職的合同人員享有不同的福利，例如部分人員現時享有特別假期的福利，新制度會否影響其繼續享有有關福利？
- (4) 建議現有的個人勞動合同轉為行政任用合同時，其所提供的服務時間也計入行政任用合同的服務時間。
- (5) 未納入第 14/2009 號法律的公務人員職程制度規範的個人勞動合同人員，可否申請訂立行政任用合同？如可以，是否由所屬部門自行評定有關人員具備擔任公共職務所需的一般及特別要件？
- (6) 現存的無期限個人勞動合同在新制度實施時會怎樣處理？

### **分析及總結**

對於上述意見和疑問，我們逐項分析及回應：

第(1)點疑問：現職編制外合同和散位合同所提供的服務

時間將計入行政任用合同的服務時間，故在符合行政任用合同的特別期限、返聘制度和流動制度所規定的條件下，有關服務時間可作為上述制度所需服務時間計算。

第(2)點疑問：經過分析，目前涉及不設期限的散位合同屬於十二月二十一日第 87/89/M 號法令核准的《澳門公共行政工作人員通則》第 28 條第 1 款 e)項所指的無預先訂定期限的散位合同，實際上這種散位合同亦屬於有期限合同。按照諮詢文件建議現行編制外合同和散位合同將合併為行政任用合同，因此不設期限的散位合同也將轉為有期限的行政任用合同。

第(3)點疑問：現行編制外合同和散位合同轉為行政任用合同後其根據法律規定所享有的權利一律獲得保留，包括特別假期的福利。

第(4)點意見：由於個人勞動合同是由工作人員和公共部門協商訂定，而行政任用合同則受公職法

律制度規範，兩者所適用的法律制度並不相同，因此個人勞動合同所提供的服務時間將不能計入行政任用合同的服務時間。

第(5)及(6)點疑問：基於個人勞動合同人員的權利和義務是透過部門和工作人員協商訂定，因此現職個人勞動合同人員可選擇繼續受該合同的原有條款規範，或選擇申請訂立行政任用合同。如屬後者，有關人員須按第14/2009 號法律《公務人員職程制度》第69 條的規定納入職程制度規範後，方可向所屬部門申請訂立行政任用合同，並由部門檢視其是否具備擔任公共職務所需的一般及特別要件，在不改變職務內容的情況下，則經雙方協商後可訂立行政任用合同，並受公職法律制度規範和保障。