

第六章

紀律部隊特別津貼及補假

引言

6.1 在我們進行了解警隊工作的探訪中，從我們與警務人員的討論，以及在收到的意見書裏，逾時工作這個特別問題，越來越引起我們的注意。多份意見書亦有提出這個問題。直至目前為止，我們只詳細研究過警隊內有關這特別問題的事宜，所以本章的評論及意見，只與警務人員有關。我們會繼續調查，以找出其他紀律部隊是否有同樣的問題。

6.2 一九七一年薪俸調查委員會對逾時工作安排的基本原則（見一九七一年薪俸調查委員會報告書第十五章第319段），就是在可行範圍內，逾時工作應以補假作償。薪俸常委會在第十號報告書中（第2.3至2.6段），對這項原則表示贊同。

「規定工作時數」的定義

6.3 在研究本章的主要內容之前，我們要對「規定工作時數」一詞的意義，加以界定。銓叙規例對規定工作時數的釋義如下：

銓叙規例 第540(a) 條	「規定工作時數」是指政府計算公務員薪金時所依據的工作時數；對於有資格領取逾時工作津貼的公務員來說，卻指可獲發給逾時工作津貼前的工作時數。
----------------------	--

6.4 與紀律部隊有關的另一定義如下：

銓叙規例 第544條	懲教署人員、海關人員、消防人員、人民入境事務處人員及皇家香港警察隊人員（以下稱紀律部隊）的規定工作時數須視下列情形而定：執行職務的需要、各部隊的總體職責、編制人數及實際人手情況。
---------------	---

6.5 由於警隊有需要規定領取紀律部隊特別津貼的資格以及時數，警務人員的規定工作時數有另一定義：初級警務人員、督察及高級督察的規定工作時數是每星期51小時，以6個8.5小時的工作周期計算，包括進膳及茶點時間在內。

補償計劃

6.6 如工作超逾規定工作時數，可以下列兩個方式補償：

- (a) 批准補假以補償逾時工作；及
- (b) 發放紀律部隊特別津貼或上班候命工作津貼。

6.7 如在可行範圍內不能以補假作償，才可以發放紀律部隊特別津貼，同時只有初級警務人員、督察及高級督察，才有資格領取這項津貼。

補假

6.8 補假是用來補償：

- (a) 延長工作時間；及
- (b) 在公眾假期工作。

延長工作時間，如不能在可行範圍內批給補假，在若干情況下，可發給紀律部隊特別津貼。至於在公眾假期工作，則只能以補假作償。

6.9 警隊批給補假的事宜，須按警察通例第8-05、8-06及8-09條的規定辦理，上述警察通例詳見附件6.1。

紀律部隊特別津貼

6.10 警隊發放紀律部隊特別津貼，須根據警察通例第4-11條的規定辦理，該通例詳見附件6.2。銓叙規例第678至682條亦適用，請參看附件6.3。

6.11 一九七三年以前，警務人員一向沒有領取逾時工作津貼，他們只有補假作為補償。一九七三年，警務處因人手短缺，初級警務人員須在額外時間工作，因此設立附加工作津貼以作補償。

6.12 一九八〇年，督察級人員受同樣問題的影響，督察及高級督察亦因擔當額外工作獲得額外工作酬金。

6.13 由於薪俸常委會第十號報告書的建議，該兩種附加工作津貼在一九八五年合併而成為紀律部隊特別津貼，使發給警務人員及其他紀律部隊人員的各種額外工作津貼變成單一種津貼。

6.14 設立紀律部隊特別津貼的原因，載於第十號報告書第3.18段：

「經詳細考慮後，常委會認為紀律部隊人員不應享有適用於其他職系的逾時工作津貼，因其工作性質不同，而薪級亦已顧及彼等須要擔任某種程度的逾時工作。儘管如此，常委會認識到，在某種情形下，紀律部隊人員須擔當超乎其正常工作範圍的額外職務，實應得到若干補償。此種情形類似沒有資格領取逾時工作津貼的非紀律部隊人員，可因額外工作而獲得酬金。為使現行措施較為合理，常委會建議現時發給各紀律部隊的種種額外工作津貼應全部加以取替，代之以單一的「紀律部隊特別津貼」。」

補償計劃的效果

6.15 我們要求警務處就補償計劃的效果，進行調查，範圍限於評估有資格領取紀律部隊特別津貼的人員所得的實際補償。而必須考慮的因素有以下兩點：—

- (a) 可獲得的補償；及
- (b) 補償的價值。

可獲得的補償

6.16 補假是補償方法的一種，可以用個人的補假咭作記錄，既便捷又容易，所以理論上對有資格領取的人員來說，是一種隨時都可獲得的補償。但他們能否真正獲得補償，則須視乎補假是否容易取得。而事實上，警務人員經常因工作的需要而難以放取紀錄在咭上的補假。

6.17 從附件6.4顯示整個警隊所累積的補假日數來看，可發現合資格獲補假的各職級人員所積壓的全部補假，數量相當龐大。雖然額外工作本身已符合支取紀律部隊特別津貼的條件，但由於當局不能發放津貼來補償額外職務的時數，所以必須給予補假，因而導致積壓大量的補假。下文各節將分析形成這種情況的理由。

6.18 支付紀律部隊特別津貼的準則，是如果在一個合理的期間內（通常一個月）或在輪班制的同一周期內未能給予補假，才可以紀律部隊特別津貼作償。這項準則同樣適用於其他公務員所支取的逾時工作津貼。

6.19 由於警隊職務繁重，在限期內給予補假的機會實際很少；因此，有大部分額外工作的時數都可符合支取紀律部隊特別津貼的條件。但因單位指揮官的撥款有限，經常無力支付最高限額達每月60小時的津貼，因此，即使知道有關人員多數不能在合理期間內放取補假，甚至根本無法放取補假，也被迫繼續把補假紀錄在他們名下。

6.20 支取紀律部隊特別津貼的另一項限制，就是只限於支付下列各項工作：—

- (a) 刑事偵緝單位及政治部所進行的偵查、調查及行動；
- (b) 不能在正常工作時間內完成的其他必要調查及行動；
- (c) 出庭；
- (d) 內部保安動員；
- (e) 特別行動（例如清拆寮屋、及堵截非法入境者）；
- (f) 在節日及類似情況中控制群眾；

(f) 會操；及

(h) 其他獲人事及訓練處副處長(人事)批准的職責。

這些限制旨在控制逾時工作的數量，就警務處預期需要逾時工作的職責類別，訂立指引以供各單位指揮官遵循。這個指引並不是特別要使執行一般職務而逾時工作的人員不能領取津貼，但由於規定在發放津貼方面須有嚴格控制，因此在指引內訂出應給予優先批准逾時工作的範圍。由於撥款有限，結果是只能為指定職責類別的逾時工作發放紀律部隊特別津貼。

6.21 這些限制引致所有軍裝人員，除少數例外，均不能支取紀律部隊特別津貼。例如：巡邏小隊人員在當值後填寫傳票，或處理定額罰款通知書，便不能要求支取紀律部隊特別津貼。因此，紀律部隊特別津貼主要是發給刑事偵緝單位及政治部的津貼，其次是警察機動部隊。對水警總區來說，軍裝人員只能持與輪班制度有關的理由申請紀律部隊特別津貼，而上班候命工作津貼是僅在寥寥可數的情況下才會發放。

6.22 對於督察及高級督察，則另有兩項限制。他們必須完成24小時的額外工作，才可要求支取紀律部隊特別津貼；而每月可支取的數額亦有限制，不能超逾他們的薪點與總督察薪級頂點下的薪點的差額。

補償的價值

6.23 補假的計算方法，是一小時額外工作獲一小時的補假，而紀律部隊特別津貼及特別任務津貼是以月薪的1/210來計算，大約相等於其每小時應得的薪金。

6.24 除紀律部隊外，其他公務員的逾時工作津貼是以月薪的1/140來計算，大約相等於時薪的一倍半。

6.25 一九八五年，薪俸常委會規定紀律部隊特別津貼以其每小時應得的薪金來計算，而並非如其他公務員可按時薪的一倍半來計算，原因是警隊及紀律部隊以往不能支取逾時工作津貼，因為他們的薪酬計算方法，已考慮到某一程度的額外工作（見上文第6.14段），因此任何額外工作的補償金，必須相等於通常需逾時工作但無逾時工作津貼的職級所支取的逾時工作酬金，即以其每小時應得的薪金計算。

財政預算的限制

6.26 警務處可用於發放紀律部隊特別津貼總款額，是預先經由慣常的財政預算程序所決定。然後整筆款項會分配給總部及各總區單位，然後再分給部屬單位。各單位指揮官使用這項撥款時，需要量入為出。附件6.5顯示一九八八／八九年度的預算及各主要單位指揮官最後獲分配的款額。

6.27 現在讓我們隨意抽取一個忙碌的刑事偵緝單位為例子，來說明執行支付紀律部隊特別津貼的規則及撥款的分配情況會帶來什麼後果。由於刑事偵緝單位須要處理大量案件，有資格領取紀律部隊特別津貼的人員經常每月要做60小時或以上的逾時工作。同樣，由於工作繁多，小隊指揮官難以給予補假作償。在理論上來說，如果只是根據紀律部隊特別津貼的規則，小隊指揮官可批准每名有資格領取紀律部隊特別津貼的人員，在任何一個月內支取60小時的紀律部隊特別津貼。至於60小時以外的逾時工作，則須獲得特別批准才可支取津貼。

6.28 事實上，部屬單位指揮官獲得的撥款，似乎不夠支付其屬下人員根據紀律部隊特別津貼規則的規定所應得的總額。結果，一些指揮官唯有不理他們應得的款額多少，只按估計可得到的撥款，量入為出，限制支付紀律部隊特別津貼。這樣便引致一個普遍的情況，不論有關人員應得多少津貼，單位指揮官也限定在任何一個月內，最高津貼額不得多過45小時，甚至是35小時。

6.29 在水警總區卻有另一種不平情況。出海的人員須遵從特別的輪班制度，其中例子是當值三日，跟着休息三日。他們在船上負責守望的職責，亦有不同的制度。典型的制度是他們在船上有一半時間負責

守望，但當毋須負責守望時仍須留在崗位上，候命工作。這種情況亦通常可以支取按標準時薪率計算的津貼，因為他們可以算是每月工作約360小時（如不計算假期），較每週51小時或每月約221小時的規定工時為多。由於水警的輪班制度沒有特別的酬金安排，目前只有每月支付35小時紀律部隊特別津貼，以作補償。這個數額是根據警務處分配給水警的津貼撥款而計算出來的。雖然這個結果亦算公平，因為從某方面來看，水警輪班工作的壓力較少（很多駐守陸上的人員寧選每六日中有連續三日休息的制度），但對執行紀律部隊特別津貼的規則來說，則屬不當。

6.30 雖然我們不相信有關的財政管制制度原意是以這些不理想的方式來施行，但我們只能夠把調查所得的情況作詳實報導。據我們所知，增加撥款的要求，僅能在發生不可預知的事件時，才被接納。如無法由現有的撥款額支付紀律部隊特別津貼而要求額外撥款，不會被視為不可預知的問題。

6.31 這類問題或許並非只限於紀律部隊，但我們相信這些問題大多發生於紀律部隊，因為他們既須遵守紀律，又須服從上司命令（與文職部門的程度不同）。據我們所知，在水務署、機電工程署及市政總署等三個獲最多逾時工作津貼撥款的非紀律部門內，所有有資格支取逾時工作津貼的人員，沒有人在做完逾時工作後，是不獲應得的津貼，或未能取得補假作償的。

6.32 我們並非對任何方面提出指責，亦不打算在完成檢討前提出具體的改革建議。然而，本着所有人員的工作都應得到適當補償的原則，我們認為目前有關運用紀律部隊特別津貼的規則及做法，似乎完全不適合警隊的工作情況，須要再詳加考慮。假如可以給予補假（並非只是紀錄下來），這當然是一個較佳的做法，我們更認為警務處應悉力推廣使用補假。如不能給予補假，則有關的規則不應不公平地限制紀律部隊特別津貼的發放。