

第三章

逾時工作補償

逾時工作津貼

3.1 根據現行措施，凡工作超逾其規定時數的職員，如未能在合理期間內獲得補假，只要符合資格，便可支取逾時工作津貼。該項資格為薪金須在總薪金表第二十三點（現時月薪為五千六百三十元）或以下。但紀律部隊人員、護士、教師、住宿於工作地點的看更及屋宇管理員，以及大多數見習人員均沒有資格領取逾時工作津貼。

3.2 逾時工作的標準津貼率為該名職員月薪的一百四十份之一，即每小時的津貼額約相等於其每小時應得薪金的一倍半。但經常須逾時工作的職員，或每週規定工作總時數為四十四小時的職員，在開始逾時工作的首四小時，或可給予較低的津貼率。

3.3 常委會獲悉，硬性規定以總薪級表第二十三點作為有無資格領取逾時工作津貼的截分點，業已產生若干行政上的困難，因為幾乎每一個有關職系的薪級都有總薪級表第二十三點。例如技術督察及相連職系第一組內的職系，其第一個職級的薪級大部份均是由總薪級表第十七點至第二十七點，而根據現行規例，此等職系的職員在任職該職級的首數年均有資格領取逾時工作津貼，但一旦其薪級超越總薪級表第二十三點，則即使仍須逾時工作，亦不能領取津貼。

3.4 因此常委會在諮詢文件中，曾徵詢現時以一個固定薪級點來截分領取逾時工作津貼的資格此一辦法是否妥善。雖然回覆者中，很多均承認目前的辦法欠妥善，至於如何加以改善則意見分歧。若干回覆者表示贊成按職級來釐定領取資格。其他則主張維持現行方法，但採用不同的截分點。

3.5 在「公務員薪俸檢討第一次報告書」（第二號報告書）中，常委會曾建議領取逾時工作津貼的資格，應按照整個職級而非某一個固定的薪點來釐定；迄今，常委會仍然認為這是處理該問題的最適當辦法。這個辦法與一九七一年薪俸調查委員會的想法十分接近，且與常委會獲得的私營機構資料相符。該等資料顯示，私營機構的一般做法，是按照僱員類別或其工作性質來釐定領取逾時工作補償的資格。此項提議將可解決因截分點處於某一個薪級中間而產生的問題。因此常委會建議根據職級來釐定領取逾時工作津貼的資格。

3.6 於考慮私營機構方面的資料後，常委會認為負責執行中層或較高層管理職務的職級一般均不適宜領取逾時工作津貼。因此所有大學入學試及格職系、專業職系、大學學位及相連的職系均沒有領取資格。至於其他職級，常委會建議，凡薪級頂點在總薪級表第二十三點或以下者，均可支取逾時工作津貼，但薪級的最低薪點在總薪級表第二十三點以上者，則沒有領取資格。至於薪級跨越總薪級表第二十三點的職級，如其薪級頂點在總薪級表第二十九點（現時月薪為七千五百二十元）或以下者，亦應有資格領取該項津貼。附錄五載有常委會建議應有資格領取逾時工作津貼的職級名表。

3.7 常委會曾考慮應否讓現時沒有資格領取逾時工作津貼的職系享有該項津貼。有關這方面的意見頗為紛紜。經詳細研究後，常委會對該等職系提出如下建議：

(甲) 紀律部隊

有關建議詳見第 3.14 段至第 3.26 段。

(乙) 屋宇管理員職系及看更職系

經考慮此等職系的工作性質及私人機構對類似職位所採取的措施後，常委會認為在其工作地點或工作地點附近住宿的屋宇管理員及看更，應仍舊沒有資格領取逾時工作津貼。

(丙) 護士

常委會覺得並無適當理由繼續不允許護理人員領取逾時工作津貼，因此建議各護士職系應一如其他有關公務員職系，有領取逾時工作津貼的資格。

(丁) 教師

雖然部份教師間中須要在放假期間工作，但鑑於彼等工作的性質及頗長的學校假期，教師比其他職系仍享有較多假期。因此常委會認為教師照舊不應有領取逾時工作津貼的資格。

(戊) 見習職員

現時學徒及見習職員，如因訓練需要，須在正常工作時間以外當值，均不能獲得逾時工作津貼。但倘若該等訓練屬於在職訓練，且包含生產工作，並超逾其規定的工作時數，則亦有領取該項津貼的資格。常委會認為現行措施毋須改變。

3.8 常委會參考了諮詢文件所徵得的意見及私人機構逾時工作津貼率的資料後，曾考慮何者才是適當的逾時工作津貼率。雖然對此問題各方面有不同的提議，但大多數似乎都贊成該津貼率該是應得薪金額的一倍半。常委會發覺，私營機構僱員一般並未因職類不同而逾時工作津貼率有差異，而該津貼率通常均大約相等於應得薪金額的一倍半。因此常委會建議現時相等於一名職員月薪一百四十份之一的標準津貼率應維持不變，而須要經常逾時工作的職員，以及每週規定工作總時數為四十四小時的職員，則應仍舊給予較低的津貼率。

逾時工作酬金

3.9 根據現行措施，沒有資格領取逾時工作津貼的職員，若因工作壓力而須長期逾時工作的，可獲支「逾時工作酬金」作為補償。凡薪金在總薪級表第二十四點至第三十六點（現時月薪為一萬零四百三十元）之間的職員，倘若連續六個月逾時工作超過一百小時（扣除補假後的淨額），均有資格領取此種酬金。政務人員及專業人員，不論薪級水平，均沒有領取資格；此外，月薪在總薪級表第三十七點及以上的職員亦然。現時的逾時工作酬金率為職員月薪的二百一十份之一，即每小時的酬金額約相等於其每小時應得的薪金。

3.10 常委會明白，在特殊情形下，沒有資格領取逾時工作津貼的職員亦不時須要長期逾時工作，而未能獲得補假作償。遇有此種情形，常委會認為支付逾時工作酬金予某個薪級水平以下的職員亦屬恰當。

3.11 曾經有人提議，領取逾時工作酬金的資格其截分點應由總薪級表第三十六點提高至第三十七點。常委會贊同是項提議，因為大部份職級的薪級均在總薪級表第三十七點以上採用廣涵法計薪，僅有少數職級的薪級會橫跨此截分點。常委會認為在這個薪點以上的職員均沒有資格領取逾時工作酬金。此外，在考慮政務人員及專業人員職系（即專業、大學學位及相連職系的第一組及第二組）的工作性質與職責後，常委會認為該等職系仍舊沒有資格領取逾時工作酬金。

3.12 常委會認為並無充份理由更改現行的酬金率，故建議將之維持在職員月薪二百一十份之一的水平。

3.13 常委會注意到根據現行規定，公務員須連續六個月逾時工作超過一百小時才可獲發逾時工作酬金。常委會贊成修改此項規定的意見，故建議修訂領取逾時工作酬金的準則，俾符合資格的職員連續三個月內逾時工作超過五十小時即可領取。

紀律部隊的逾時工作補償

3.14 紀律部隊人員一向均沒有領取逾時工作津貼的資格，因為服務條件規定，彼等須於任何時間擔當工作。故此每個紀律部隊人員的慣常規定工作時數，皆視乎其職務上的需要而制訂。此等時數大多較非紀律部隊為長，故某些通常被視為逾時的工作，均列為各該紀律部隊份內的工作，而當局在釐訂各紀律部隊的薪級時亦已考慮到此點。

3.15 儘管如此，事實上所有紀律部隊人員均須不時執行一些超逾其正常工作範圍的額外職務。在此種情形下，給予某種形式的補償，並無不當。以下為現時各紀律部隊人員可獲取的額外工作補償：

(甲) 紀律部隊額外職務津貼

所有紀律部隊員佐級人員，如在其規定工作時間以外執行額外職務，均可支取此項津貼。該等額外職務必須是無可避免的，且是在釐訂有關職級的基本薪酬時所未曾顧及的。此項津貼的領取資格限制頗嚴，須由銓叙司核准後方可支付。此項

津貼每小時的津貼率與標準的逾時工作津貼率相同，即為該職員月薪的一百四十份之一。除若干較為稀有的個別例子外，紀律部隊額外職務津貼現時僅有懲教署的一級及二級助理督導員經常支取。

(Z) 警務處員佐級人員的附加工作津貼

一九七三年警務處因長期缺乏員佐級人手而需要現職人員經常擔任額外工作。為補償此等職員的附加工作遂設立「附加工作津貼」。此項津貼實由「紀律部隊額外津貼」演變而來。該津貼的比率分別根據警員、警長及警署警長等職級的「中點薪金」釐訂，每小時約為該等人員中點薪金的二百一十份之一。

(丙) 警務處督察及高級督察的額外工作酬金

一九八零年十一月，當局批准警務處的督察及高級督察兩職級人員，如因人手短缺及職務上的需要而必須擔當額外工作，都可獲得酬金。該項酬金的前身，原為一項發給通常無資格領取逾時工作津貼職員的普通酬金（見上文第 3.9 至第 3.13 段）。此項酬金的津貼率分別根據紀律人員薪級表（主任級）的第十五點（發給督察者）及第二十點（發給高級督察者）釐訂，每小時約為該等薪點的二百一十份之一。

3.16 常委會認為現行措施有欠妥善，因為部份紀律部隊人員享有各種形式的逾時工作補償，但其他紀律部隊人員雖或值得同樣待遇，却未能享有此等補償。因此常委會認為應設法改革使整個現行制度顯得合理。

3.17 常委會所接獲的建議其中一項便是紀律部隊人員應一如其他公務員，享有領取逾時工作津貼的資格。

3.18 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」。

3.19 常委會建議所有紀律部隊員佐級人員及紀律人員薪級表（主任級）第二十三點（現時月薪為一萬一千四百三十五元）及以下的人員均應享有領取該津貼的資格。是項措施與常委會另一項建議相符，即公務員其薪級在總薪級表第三十七點（現時月薪為一萬九百零五元）及以下者，可因長期逾時工作，而獲發酬金。常委會認為月薪在紀律人員薪級表（主任級）第二十三點以上的人員，不宜因額外工作而給予金錢上的補償。

3.20 鑑於紀律部隊情形特殊，並且為防止各種流弊，常委會認為應採取嚴格的管制措施來管理該特別津貼的發放。

3.21 首先，該等額外工作必須是無可避免的及情況特殊的。例如須於限定時間內完成一項任務，或因要處理突發情況，或要採取重要行動，或因須維持一項必需的服務等。

3.22 其次，該等額外工作必須根據職務上的需要而將之減至最低限度，並須由一名沒有資格領取特別津貼的高級人員儘可能事先加以批准。

3.23 第三，須確實有困難不能在一段合理期間內給予補假，始可發給特別津貼。

3.24 第四，為減少管理上的困難，常委會提議規定一名有資格領取特別津貼的職員所能領取的最高限額，俾使該名職員及其沒有資格領取該項津貼的直屬上司在薪酬上的差異不致完全消失。倘若當局實行有關紀律部隊特別津貼的建議，常委會認為一名職員每月所獲得的基本薪酬，連同該月內獲發給的特別津貼，總額不應超逾其對上一個沒有資格領取該項津貼的職級的頂薪以下的一個薪點。換言之，該職員的薪酬及特別津貼總額的最高限額不能超逾紀律人員薪級表（主任級）的第二十八點。

3.25 常委會預期政府當局將須視乎個別紀律部隊的特別需要，制訂與上述管制措施相符的詳細守則。常委會建議該等守則的嚴格程度，應不下於常委會就非紀律部隊人員支取逾時工作補償而建議的守則。

3.26 由於該項特別津貼較為近似逾時工作酬金多於逾時工作津貼，常委會建議其每小時的津貼率應為一名職員月薪的二百一十份之一。

總督特派廉政專員公署

3.27 常委會在進行此項檢討期間亦曾研究廉政公署專有職系職員領取逾時工作補償的資格問題。雖然廉政公署的監視人員

職系及廉政主任職系其薪級均按常委會第三號報告書的建議，以總薪級表為基準，但大致上與皇家香港警察隊的紀律人員薪級保持連繫。有鑑於此，常委會認為任何有關廉政公署專有職系逾時工作補償的措施，均應與紀律部隊相一致。因此常委會建議在總薪級表第三十七點（約相等於紀律人員薪級表（主任級）第二十三點）及以下的廉政公署專有職系人員，應如紀律部隊人員一樣有資格按同樣規定支取所建議的特別津貼。

3.28 常委會又建議，紀律部隊中的非紀律人員及廉政公署的非部門專有職系人員，一如在其他部門工作的公務員，有資格領取標準的逾時工作津貼及酬金。