

中華人民共和國
香港特別行政區行政長官
董建華先生

董先生：

檢討逾時工作及相關津貼

當局邀請本會根據職權範圍第 1(h)條，就當局對逾時工作及相關津貼的檢討結果提供意見。

背景

2. 薪常會於一九八二年曾對規限逾時工作及發放逾時工作津貼的一般原則進行檢討（詳見薪常會第 10 號報告書）。隨着時間的轉變，當局認為有必要就管理逾時工作的原則及措施進行另一次檢討。整個檢討於本年初完成。當局經諮詢各中央評議會（員方）後，達成一些建議，現邀請本會就建議提供意見。

3. 當局認為，基本而言，部門首長應有責任和權力去釐定所需人手數目，以便有效率和有效地提供服務。不過，在未能控制或不可控制的情況下（例如人手短缺或緊急情況下），部門首長唯有選擇逾時工作。當局認為，經常或過量的逾時工作是不健康的，從人力資源的角度來說，也不是一個理想的做法。習慣性地發放逾時工作津貼會令有關員工誤以為這些津貼是他們固定薪酬的一部份，以致員工會因為逾時工作津貼減少而不願意轉換工作。因此，當局認為有必要訂立足夠的指引及規例，將逾時工作的需要減至最低，同時卻不會削弱部門首長調配員工進行逾時工作的權力及責任。

當局的檢討及薪常會的意見及建議

4. 當局就逾時工作的原則及津貼額作出檢討，並建議應訂定額外的行政措施，以加強逾時工作及相關津貼的管理。以下詳列當局檢討的結果。

原則

(a) 逾時工作只應在無可避免的情況下進行

5. 逾時工作是指公務員在規定工作時數以外所做的工作。薪常會在第 10 號報告書中訂立了一個重要的原則，就是不論是間中或定期進行的逾時工作，都應減至最少，並應在無可避免的情況下才進行。根據過往經驗，當局建議進一步解釋「無可避免」的含意是指有關職責在當時是必需的；有關職責的執行是不能押後的；有關職責不可以由另一名毋須以逾時工作形式進行的人員執行。

6. 我們認為，當局毋須就第 10 號報告書中所訂定的原則中有關「無可避免」一詞作出修改。不過，如果當局要對該詞作出闡釋而這樣做有助部門首長在執行時採用一致的標準，我們並不反對。

(b) 逾時工作通常應以補假作償，除非在一段合理期間內未能作出補假安排

7. 第 10 號報告書訂立了另一個原則，就是除非在一段合理期間內，實際上無法放取假期，否則，逾時工作通常應以補假作償。當局堅信，逾時工作應繼續以補假作償。當部門實際上無法或不大可能在一段合理期間內給員工放取補假（現行的規定是從事逾時工作後一個月內放取補假），則可發放逾時工作津貼。

8. 就此，員方有兩點建議：(a) 員工應可選擇以補假作償或領取逾時工作津貼；及 (b) 延長一個月規限的可能性。不過在與員方仔細探討後，當局基於下述理由，未能接納員方的建議：(a) 只有讓員工以補假作償，才可讓他們在超時工作後有機會休息，以便恢復體力。這也是這個政策的主要目的。讓員工選擇以補假作償或領取逾時工作津貼的建議與此目的相違背；及 (b) 現行一個月規限的安排是公平及合理的。

9. 我們不反對當局的決定。

(c) 薪酬達到某一水平的員工不合資格申領逾時工作津貼

10. 現時，員工所屬職級，如果頂薪點是總薪級表第 25 點（即 \$32,190）或以下而起薪點是總薪級表第 19 點（即 \$24,320）或以下，均有資格申領逾時工作津貼，但下列人員除外：政務及專業職系人員、教學人員、按見習職級薪級表支薪的人員、因訓練需要而須在正常工作時間以外當值的受訓人員；獲分配入住位於工作地點或附近宿舍的屋宇事務助理、高級屋宇事務助理、總屋宇事務助理、看守員、及看守長。當局認為，現時申領津貼資格的截分點安排跟私營機構的大致相同，因此，並無必要更改此項申領準則。

11. 我們對當局的決定不表反對。

(d) 負責批核逾時工作的員工不應有申領津貼的資格

12. 當局認為這項原則在各部門沿用至今，行之有效，令批核能一致及公平，並能杜絕濫發津貼的情況。因此，此項原則毋須修改。

13. 我們對當局的建議不表反對。

(e) 盡量避免申請短時間的逾時工作

14. 在現行的規例下，員工必須逾時工作最少一小時，方合乎資格領取逾時工作津貼。逾時工作滿一小時後，津貼額會以每半小時為單位計算。當局認為這是適當的安排，應繼續沿用。

15. 我們對當局的建議不表反對。

逾時工作津貼額**(a) 每小時津貼額**

16. 現時，標準逾時工作津貼額每小時為有關人員月薪的 1/140（約相等於時薪的 1.5 倍）。為了盡量避免過量的逾時工作，如在一個曆月內逾時工作超過 150 小時，超出 150 小時的時數將獲發放扣減後的逾時工作津貼，即月薪的

1/210 (約相等於時薪)。薪常會在一九八二年曾經檢討這些津貼額。

17. 上述津貼大致上參考以往的每周淨工作時數為 48 小時的規定。雖然工作時數由一九八八年由淨工作時數 48 小時改為 45 小時，但並未對逾時工作津貼額作更改。這是因為當局及第一標準薪級公務員評議會當時的共同理解是，計算逾時工作津貼的因素不會因應淨工作時數的減少而改變。

18. 當局在是次檢討中亦對津貼額進行檢討，不過，找不出需要改變的原因。當局的決定亦得到員方的同意。

(b) 扣減逾時工作津貼額的引發點

19. 爲了進一步避免過量的逾時工作，當局曾與員方商討，降低現時以 150 小時逾時工作作為扣減津貼額至月薪的 1/210 的引發點。不過，員方認為基本上逾時工作的時數不是他們所能控制的，因此不應降低現時作為引發點的時數。因此，當局維持現時以 150 小時作為引發點的安排。

20. 我們並不反對當局維持現時每小時津貼額及引發點的決定。

額外的行政措施

21. 爲了讓部門能計劃及監察所需的逾時工作數量，並在可行情況下盡快安排發放補假，當局建議部門應實行下述行政措施-

(a) 設立逾時工作上限及未補償的逾時工作積存上限

22. 每名員工每月可被要求進行逾時工作的時數應以 60 小時爲上限；以及員工可積存的未補償逾時工作時數應以 180 小時爲上限。逾時工作時數或積存的未補償逾時工作時數達到這些上限的人員通常應毋須再執行逾時工作。不過，在真正有需要的情況下（例如季節性高峯期或緊急情況下），可作特別處理。換言之，這些上限可作為參考，以保證高層管理人員在員工逾時工作超越某一限度時，對問題加以適當審查。

23. 我們對上述安排不表反對。

(b) 在調任新職前清償所有未補償的逾時工作時數

24. 爲了避免員工將未獲補償的逾時工作時數轉帶到下一任新職，員工在調任前應獲清償全部未補償的逾時工作時數。部門如無法清償全部未補償的逾時工作時數，應在一名首長級人員批准下，訂出清償這些時數的合理時間。

25. 我們對安排表示歡迎，並建議盡可能顧及員工的福利。

(c) 逾時工作情況的檢討

26. 部門首長應每年對逾時工作情況進行最少一次的檢討，以便出現問題時能及早作出適當的改善措施。

27. 我們同意，在部門層面，這是收緊管制逾時工作管理的正確路向。

其他相關事項

(a) 上班候命工作津貼

28. 上班候命工作是指員工須於正常工作時間以外的時間留在其工作地點候命，但不一定須要執行職務。由於員工並非真正須要執行職務，所以，合資格的員工在擔當「上班候命」職責時可領取相等於扣減後的逾時工作津貼額（即 1/210）。申領此項津貼的資格與申領逾時工作的資格相同。不過，獲分配入住位於工作地點或附近宿舍的員工則不符合申領資格。當對上班候命工作以補假作償時，其作償比率應爲 3:2，即是說，在執行上班候命工作 3 小時後，可獲 2 小時補假作償。

29. 當局鑑於上班候命工作與逾時工作在本質上有分別，前者是部門在運作上有需要時才作出的，因此較少出現過量的安排。在此情況下，當局覺得毋須改變現時的津貼額及申領資格。再者，當局亦不認爲須爲時數訂定任何上限，不過當局會提醒部門首長應時常作出檢討，以確保有關安排是恰當的。

30. 我們對當局的決定不表反對。

(b) 逾時工作酬金

31. 現時，沒有資格領取逾時工作津貼的員工，若連續在三個月內須逾時工作超過 50 小時而未能獲取補假，可獲支取逾時工作酬金作為補償。但月薪在總薪級表第 34 點及以上的員工及政務人員、專業人員等，則沒有資格領取這項酬金。

32. 當局在是次檢討時，曾對是否繼續提供酬金安排進行審議。鑑於這個機制能更有彈性地處理特別情況，並且每個案例都會作個別審批，因此當局認為無需要改變此一安排。

33. 我們對當局的決定不表反對。

34. 以上是當局就是次檢討逾時工作津貼及相關津貼作出的主要建議。雖然當局的檢討並未對現行公務員逾時工作的管理制度作出重大改變，不過，透過在檢討過程時與部門管理層及各中央評議會的深入商討，當局已發出一個清晰的訊息，就是當局希望各部門能更有效率和嚴謹地監察現行的制度。為了強化監察，當局對「無可避免」一詞加以重新闡釋及引入新的行政措施，加強管理，而保留各項仍然切合時宜的重要原則不變。這做法是務實及合情合理的。

結論

35. 總括來說，我們對當局在第 5 至 33 段的建議表示支持。

公務員薪俸及服務條件常務委員會
主席楊家聲暨全體委員

二零零零年十月十二日