

法案所規定的個人勞動合同與現行制度的比較表

| 項目 | 個人勞動合同 — 現行做法 | 個人勞動合同 — 法案的規定 |
|--|--|---|
| <p>個人勞動合同 聘用 顧問或專業技術職務 的程序</p> | <p><u>聘用前提：</u> 用人部門組織法有明確規定，同時須獲行政長官不可轉授權的許可。</p> <p><u>行政步驟：</u> 須要取得行政長官的不可轉授權許可。(見第 14/2009 號法律《公務人員職程制度》第 1 條第 5 款)</p> <p><u>續期：</u> 不論修改期間或其他內容同樣須取得行政長官的不可轉授權許可。</p> | <p><u>聘用前提：</u> 用人部門組織法有明確規定，同時須獲行政長官不可轉授權的許可。</p> <p><u>行政步驟：</u> 用人部門需附同行政公職局的意見，向其監督實體提交建議並充分說明理由及附同合同擬本；再上呈取得行政長官的不可轉授權許可。</p> <p><u>續期：</u> 除聘用期間外，不修改其他內容，可以合同附註方式為之，不需取得上述的許可。 修改合同其他條款，需具備上述的前提條件及步驟。</p> |
| <p>個人勞動合同 聘用臨時工作人員 的程序</p> | <p>現行沒有規定</p> | <p>聘用此類人員的原因： 滿足臨時性或緊急性的需求。</p> <p>法案規定了聘用的內部程序及對外甄選程序(包括上訴權)。</p> |

法案所規定的個人勞動合同與現行制度的比較表

| 項目 | 個人勞動合同 — 現行做法 | 個人勞動合同 — 法案的規定 |
|----|---------------|---|
| | | <p><u>展開聘用程序：</u> 用人部門向監督實體提交建議及附同合同擬本。</p> <p><u>聘用程序：</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 取得許可； ➤ 指定典試委員會； ➤ 公佈開考消息； ➤ 考試； ➤ 公佈成績； ➤ 十天上訴期； ➤ 上訴可被默示駁回； ➤ 按名次聘用人員。 <p><u>可免除上述甄選程序：</u> 充分說明理由，行政長官可免除上述甄選程序。</p> <p><u>相關部門可自訂職務：</u> 如聘任的職務無法與現行職程制度對應，相關部門可以批示方式自行訂定有關職務。</p> |

法案所規定的個人勞動合同與現行制度的比較表

| 項目 | 個人勞動合同 — 現行做法 | 個人勞動合同 — 法案的規定 |
|-----------------------|---------------|--|
| (臨時個人勞動合同) 合同的期間及例外續期 | 現行沒有規定。 | <p><u>期間</u>：不可超過 1 年。</p> <p><u>例外</u>：涉及嚴重事故、疫情、災害或災難的情況下，可續期；續期的期間應與恢復後正常狀況所需的時間相符。</p> <p><u>例外續期</u>：須經行政公職局的意見，並由行政長官以不可轉授權的批示許可。</p> <p><u>限制</u>：同一名人員，合同屆滿後三個月內不可與之重訂個人勞動合同。</p> |