



吳慧琪



基督教家庭服務中心盈力
僱員服務顧問高級經理

補救形象 3 妙法

Wicky 指出，除非享受當公司的 old seafood 外，任何被視為 old seafood 的人都要作出以下 3 種補救措施，盡可能做個不被同事討厭的 old seafood。

做一個得民心的 old seafood 多照顧公司或部門裡的新人，多組織及參與同事間的公餘活動，跟同事打成一片。

做一個唔阻撻的 old seafood 因了解公司文化及各部門處事方式，當同事出現意見分歧時，可充當協調角色；同時不要介意做部門「阿四」，跟各人分享處事經驗，令同事都覺得「公司有一老如有一寶」。

做一個學習型的 old seafood 所謂活到老、學到老，可向新人請教新事物的應用方法，如新的手機 App、電腦軟件等，逐步改善形象。

專家醒你不老術

如閣下擁有一定年資，但不想有朝一日成為 old seafood，就要參考 Wicky 傳授的 4 招職場不老術：

第 1 招：高度參與、發揮價值

雖然事業上不再「搏升」，但工作上可多給予建設性意見、發問、協助等，使自己在團隊裡擁有特定角色，減少「乜都唔關我事」的情況。

第 2 招：擴闊話題、拉近距離

嘗試打入年輕族群的圈子，減少講「舊時」，盡量以旅遊、運動、潮流資訊等年輕人話題來拉近距離。

第 3 招：多同理心、減少「老馬」

不要恃老賣老，與人溝通時多從對方角度著想，以互動形式為佳；請同事幫手後最好加一句：「你有無困難呀？」或「你覺得 ok 嗎？」增加跟同事的互動溝通。

第 4 招：欣賞創意、洗脫保守

接受新嘗試，多讚賞新人新事物，避免事事批評，如讚賞同事介紹的新應用程式帶來工作或生活上的便利、讚賞同事的潮流服飾及觸覺等，擺脫保守形象。 



何珮琪 (Kiki)

疑資專業顧問公司 Employment & HR Relationship Training Consultant，曾處理多宗法庭及勞工處勞資個案，定期到各大企業、大專院校、社福機構舉行勞工法例課程及講座，慣以深入淺出輕鬆幽默的教學方式配合法庭案例讓大家可以了解複雜的法例。
電郵：kiki@hrsconsult.net

HR CORNER

03



由 2000 年開始，社署對非牟利機構實施「一筆過」撥款，同時政府不斷將公務員職位轉為合約工和外判工。不少非牟利機構和公司亦紛紛以合約形式聘請員工，至今踏入第 20 年，仍然有僱主或管理層未了解合約員工受《僱傭條例》保障。今次筆者就以過往培訓時遇到的常見問題來解開坊間謬誤。

1. 聘請合約工，未夠 418 都要供 MPF ？

筆者過往遇過不少將《僱傭條例》418 與《強制性公積金條例》混淆的管理層，他們以為合約員工是兼職性質，不享有福利，同時不符合俗稱 418 條列的連續性僱傭合約，所以不用替他們供強積金 (MPF)。又以為每月上班 1 天的合約工，上班日數不足 60 天亦不用供 MPF。就《強制性公積金條例》列明僱員受僱 60 天，僱主需為僱員開設強積金戶口，而不是工作滿 60 天才開戶。再強調，僱員未夠 418 與供 MPF 是無關的。

2. 合約員工工作數年後不獲續約，公司要付遣散費嗎？

答案是「要」，續約與否不會因為中斷員工合約而影響其年資，過往已有不少法庭案例。無論員工的合約是每年續簽，抑或每月續簽，年資也不會因此而中斷。假如機構或公司因撥款不足或未能承辦服務，而僱員為公司服務了連續 24 個月，即使員工不獲續約，公司亦要支付遣散費。

3. 不用為兼職或替假員工買勞保？

千萬不要這樣想，沒有為僱員購買勞保是刑事罪行，可被罰款及監禁。法例是立法機關所訂立，任何人不得違從法例要求會被刑事檢控，定罪後需接受懲處。不止僱主，延伸到人力資源從業員，若不遵從法例都會面對被檢控。按照法例，僱主必須為僱員購買勞保並依時續保，就勞保問題，可參考 2018 年 9 月勞工處和保險業監管局的指引。

僱主錦囊

僱主或人力資源管理層必須依照法例處理聘請員工問題，若不清楚有關法例，可上網了解或報讀有關課程。當遇到事情發生時才解決，可能需支付因被檢控的罰款或利息。

某些高風險行業，保險公司不一定受保接，僱主或人力資源管理層需求助有關部門，為所有僱員購買勞保。如未能為僱員購買勞保，亦切勿因一時方便，先讓員工上班後才購買勞保，這樣僱主有機會被檢控。 