

LABOUR LAW OF HONG KONG
—CASES & COMMON LAW

華漢文化事業公司

香港勞工法例

判例和習慣法



强著

香港勞工法例

——判例和習慣法

LABOUR LAW OF HONG KONG

— Cases & Common Law

周國強著

華漢文化事業公司出版



版權所有・不准翻印

・工商系列・

香港勞工法例 ——判例和習慣法

作 者 / 周國強

封面設計 / 一文 攝影 / 張景寧

主 編 / 陳浩泉

責任編輯 / 章 立

出 版 / 華漢文化事業公司

香港軒尼詩道200號恒生銀行大廈604室

Wah Hon Publishing Co.

Rm. 604, Hang Seng Bank Bldg.,

200, Hennessy Rd. Hong Kong.

Tel. 5-8919810

印 刷 / 藝城印刷公司

香港柴灣利眾街40號富誠工業大廈16樓A4

發 行 / 藝美圖書公司(經銷書店)

香港摩利臣山道一號二樓

Tel. 5-745650

利通圖書有限公司(經銷百貨公司、超級市場)

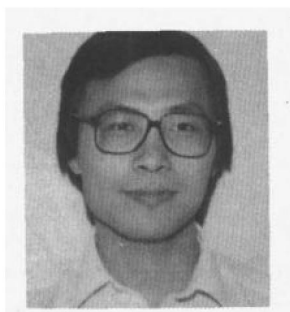
九龍紅磡民裕街凱旋工商業中心8樓C座

Tel. 3-645529

版 次 / 1988年9月初版

國際書號 / ISBN 962-288-059-2

定 價 / 港幣二十八元



本書作者

周國強，香港中文大學工商管理系學士，香港大學社會工作系碩士，香港大學管理學系哲學博士課程候任研究生。

現任香港中文大學校外進修部勞工法例及人力資源管理課程導師、東亞大學公開學院導師及依利安達電子有限公司行政及工業關係部人事行政主任。前曾任職新華銀行人事部、中文大學企業管理及人事管理學系導師、香港明愛社會工作部等。

作者發表的文章以人事管理和勞工法例為主，散見於《社聯季刊》、《信報月刊》和本港各大報章。作者亦曾協助香港經緯顧問研究有限公司主編和撰寫《人力資源開發與管理》高級函授課程教材。

——假如你是月入數萬的高級行政人員，由於不受《僱傭條例》保障，也就不能享有關於給予一定的解僱通知期（或代通知金）的福利。如果你的老闆說你工作表現不佳，使公司虧本，在沒有立契訂明通知期長短的情況下，要將你即時辭退，你有權索回解僱代通知金的補償嗎？

（參看本書第130頁）

——你是陳老闆的司機，假如陳老闆沒替車子購買第三者保險，你有權不開動車子嗎？

（參看本書第105頁）

——你是名歌星，當某機構聘請你唱歌而到時竟將你「雪藏」時，雖然薪酬照支，但你知否你有權不被「雪藏」嗎？你又知否可以控告僱主違反僱傭契約並索取賠償嗎？

（參看本書第98頁）

——假如你的司機撞傷了途人，作為他的僱主，你須要負責嗎？

（參看本書第85頁）

——假如你是老闆，若員工故意破壞你價值不菲的財物，按照法例規定，你只能在工資內扣除三百元。但你知否可循習慣法控告該員工疏忽而索回應有的賠償呢？

（參看本書第120頁）

若你對上述的問題感到興趣，想進一步了解，本書正好提供了這方面的答案。透過對許多不同判例的講解，本書將令你疑難盡解。不論你是僱主或僱員，這將是一本值得你放在案頭作為參攷的實用勞工法例書籍。

《香港勞工法例——判例和習慣法》可說是目前香港唯一一本從判例和習慣法結合法律條文來探討香港勞工法例的中文書籍。本書不但補充了一般人過份重視認識有關勞工法規而造成的不足，而且透過饒有趣味性的法庭判例，重點地介紹了這些法規背後的立法精神和源流，並將普遍被忽略法規以外的僱傭關係及僱主和員工各自應負的責任和義務，加以具體的說明。

這是一本通俗而又不乏學術味道的勞工法例書籍，除適合僱主、從事人事管理工作的人仕和一般僱員閱讀外，對修讀類似課程的學生，更具參攷價值。



H.K.\$28.00

962-288-059-2

PUBLISHED & PRINTED IN HONG KONG

目 錄

序.....	1
第一章 香港勞工法例的基本架構	3
第一節 勞工法例的定義.....	4
第二節 影響僱主和僱員關係的因素.....	6
第三節 僱傭契約與契約法.....	12
第四節 政府釐訂的最低僱傭標準.....	16
第五節 維繫工業安寧的重要性.....	17
勞工法例知多少？（I）.....	21
第二章 勞工法例的源起和範圍	25
第一節 勞工法例的制定和修改.....	26
第二節 政府日益干預勞工市場？.....	34
第三節 香港勞工法例的範圍.....	37
附錄：香港勞工顧問委員會的組織和權限.....	47
勞工法例知多少？（II）.....	51
第三章 僱傭契約與契約法	53
第一節 契約法的基本概念.....	54
第二節 契約法與僱傭契約的關係.....	61
第三節 僱傭契約的簽訂與僱員手冊的應用.....	73
第四節 為何需要區分服務的契約和為人服務的契約？.....	76
勞工法例知多少？（III）.....	81
第四章 習慣法下僱主的責任	83
第一節 導言——區分服務的契約的重要性.....	84
第二節 僱主的代理責任.....	85
第三節 習慣法下僱主的暗喻責任.....	93
第四節 派駐外地僱員因工受傷的賠償.....	110
勞工法例知多少？（IV）.....	113
第五章 習慣法下僱員的暗喻責任	115
第一節 什麼情況僱主可免除習慣法下的責任？.....	116

第二節	習慣法下僱員的暗喻責任·····	118
第三節	香港《僱傭條例》下僱員被即時解僱的條款·····	128
	勞工法例知多少？（V）·····	133
第六章	區分僱員與外工的方法 ·····	135
第一節	導言——沒有法規上明確的區分定義·····	136
第二節	法庭的控制測試法則·····	138
第三節	法庭的整合測試法則·····	144
第四節	法庭的經濟實況測試法則·····	147
第五節	結論·····	149
	附錄：庇護工場工友的僱傭保障·····	151
	勞工法例知多少？（VI）·····	160
附錄 I	案例索引 ·····	162
附錄 II	「勞工法例知多少？」答案 ·····	167

序

本書的編寫對象有二：一般僱員可以透過本書了解到他們的基本僱傭福利和不幸因工受傷而索取賠償的保障；僱主或擔任人事管理工作的主管，則能從本書所貫串討論的不同人事管理功能結合到勞工法例的規限，進而明白勞資雙方的僱傭關係，有助於建立和諧而富生產力的工作氣候。

由於勞工法例的範圍十分廣闊，加上在研究時必須兼顧習慣法和法規兩大勞工法例的源流，方可真正洞悉香港現時勞工法例的內涵。故此在編排本書時，雖然已經力求簡潔，選材上盡量以合乎香港勞動市場作為標準，但有關內容，依然浩如煙海，幾經刪節，整理成為上、下二卷，每卷各有它的重心。

上卷除了將全書的內容作有機性的安排，發展了一個討論的模式外，重心在介紹香港勞工法例的第一大要素和源流——判例和習慣法。

下卷針對香港勞工法例的另一大要素和源流——勞工法規——來進行探討。重點在研究基本的僱傭條件，包括僱傭契約的終止、薪金保障、假期、長期服務金、年終酬金、分娩保障、疾病津貼、遣散費等等問題。同時分析因工傷亡的賠償、維繫工作安全的規定和方法，以及職工會和勞資糾紛的處理等。

有一點需要強調的，是勞工法規並不超越習慣法下有關僱傭條件和其他保障的規定，而且後者常用作闡釋前者，具有更深遠的影響。因此，上卷的內容將成為下卷討論题目的基礎。

然而，為了照顧不同讀者在了解不同範圍的勞工法例問題的需要，二卷書的編排互為獨立，而又具備連貫性。本書是上卷，下卷將於稍後出版。

在立論上，筆者力求以事論事，並不偏幫勞、資任何一方。至於各章中所引用的不論是法庭案例、社會事件、工業運動還是報章報導及勞工本人的申訴等，目的只在闡釋有關的勞工法例概念，並沒有附帶特定的意識形態或價值取向。

本書成稿於一九八七年中，故有關法例內容，只限於一九八七年初的修訂為止。

最後，本書倉卒成刊，雖經謹慎校閱，掛一漏萬，在所難免，敬希讀者不吝賜教。

周國強

第一章 香港勞工法例 的基本架構

本章旨在提供一個整體的勞工法例分析架構，作為貫串
本書各章節的立論基礎。其中包括：

- 第一節 勞工法例的定義
 - 第二節 影響僱主和僱員關係的因素
 - 第三節 僱傭契約與契約法
 - 第四節 政府釐訂的最低僱傭標準
 - 第五節 維繫工業安寧的重要性
- 勞工法例知多少？（I）

第一節 勞工法例的定義：

(一) 法律的分類基礎：

一般來說，香港在法律方面，是追隨着英格蘭（England）和威爾斯（Wales）的法律的。特別當一九六六年通過了《英國法律適用範圍條例》（Application of English Law Ordinance），不但公佈了英國法律在香港的適用範圍，還規定了：凡可應用於香港情況的英國習慣法和衡平法規，可就情形需要，稍事修改而加以應用。至於香港本土條例的擬定和通過，亦多以英國法規為藍本。

因此，香港法律的分類，亦可參攷英國方面的分類法，以窺看勞工法例在整體法律體制下所佔的位置。

(二) 法律的分類方法：

圖 1.1 展示了現時英國法律的其中一種分類方法^①。

如同香港法律的分類方法一般，刑事法（Criminal Law）和民事法（Civil Law）是法律的兩大類別，其他的支系例如憲法（Constitutional Law）和行政法（Administrative Law）、家庭法（Family Law）及勞工法等，也就撥歸成為其他形式的法律。至於各項法律的意義和它們與勞工法例之間的關係，將在另一章加以探討。

(三) 何謂勞工法例？

勞工法例可說是法律的一支系，用作處理基本上由於僱主與僱員之關係而引發出來的與法律有關的事情。因此，勞工法例在

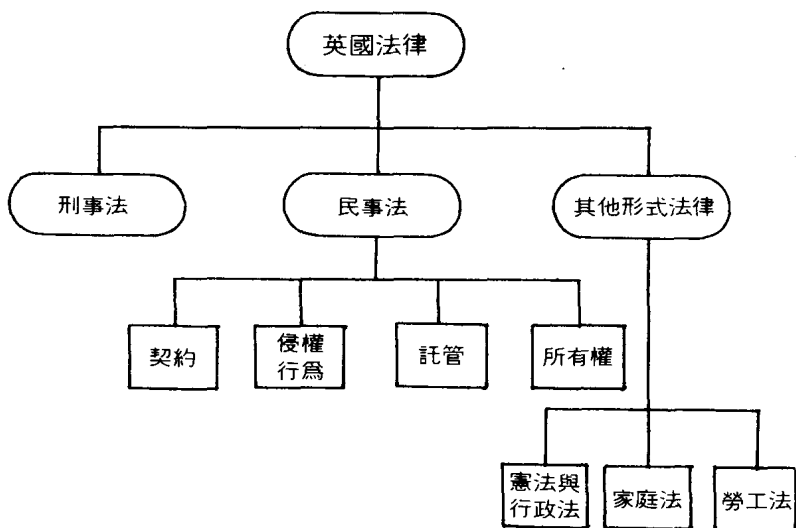


圖1.1 法律的分類以觀看勞工法例的位置

一定程度上提供了解決和發生糾紛的僱傭關係條件的結構。

以英國的情況來看，勞工法例是處理與僱傭契約和工作安全有關的包括契約的終止、集體談判和集體同意書（Collective agreement）的法定影響、僱傭條件的法定規限、罷工、閉廠、工業糾紛和職工會的會員地位和權力等由僱傭關係而引發出來的法律事情^②。而香港勞工法例，卻具備了以下的主要特徵，與英國的情況甚不相同：

第一，香港勞工法例的基礎是英國法律；

第二，從第一點引申出來的結果是：它的建立，根據了個別僱傭契約而定；及

第三，它的運作依靠政府機構和法院行使的有關法例的發言權，而不是倚賴由工業行動支援的集體談判^③。

(四) 勞工法例、僱傭法例及工業法例：

基本上勞工法例與僱傭法例（Employment Law）是相通的同義詞^④。它們與工業法例（Industrial Law）的分別，在於前者局限於研究僱主與僱員的法律關係，而後者則包括討論例如公司法、工業資產與稅率的徵付等題目。雖然如此，上述的三個詞彙很多時都被視作一樣的^⑤。

(五) 香港勞工法例的未來地位：

雖然在《關於香港前途的中英聯合聲明》中明顯地表示了中國將在一九九七年七月一日對香港恢復行使主權，但是屆時的香港特別行政區政府享有立法權，而且現行的法律基本不變，香港原有法律（即法規及衡平法、條例、附屬立法、習慣法）均予以保留。

因此，可以預計香港的勞工法例，在未來六十多年的歲月中，將不會出現重大的地位改變，縱然在法例的內容上可能有較大的修訂或增改。故這裏綜括和討論到的有關香港勞工法例內容，預料仍然可以作為將來修訂或增改的基礎。

第二節 影響僱主和僱員關係的因素：

由於勞工法例以處理僱主和僱員之間的關係為主，外在的環境因素和他們各別的態度和價值觀念，也就影響了他們之間的相互作用和往返關係（圖1.2）。

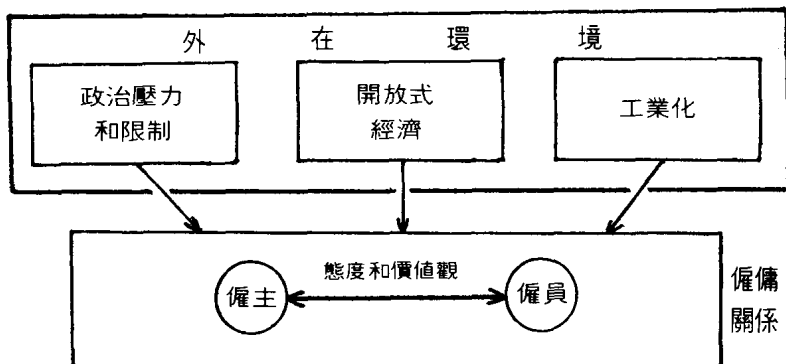


圖 1.2 影響僱傭關係的內、外因子

(一) 外在環境的影響：

從宏觀的歷史角度來看，外在環境因素不但促成了僱主與僱員的僱傭關係日形複雜，甚至規限了這關係的舒展幅度。

傳統地，政府對於干預僱傭關係的興趣不大。以英國為例，早期的政府干預見於在一九六三年制定的關於工資和學徒制度的工匠法規（Statute of Artificers）。稍後，隨着工業革命和放任貿易主義的年代降臨，政府相信，國家的干預應該減至最低程度，而僱主與僱員間的契約，最好是以自由談判作為基礎訂立。

但是工業化和經濟增長的快速，也帶出了不少社會難題，工會於是冒出頭來，領導工人運動，進行集體談判，爭取更多的勞工福利。在這股政治壓力的推動下，政府對僱傭關係的干預日益增加。

現今香港勞工法例的確立，也可歸因於上述談及的三大主要元素的相互影響：

1. 香港的工業化；
2. 政府一直引為金科玉律的積極不干預經濟政策的落實；
3. 社會難題、勞資衝突等帶來的政治壓力和限制。

扼要地說，我們知道，長久以來香港的經濟命脈是操縱於製造業的興旺程度的。政府爲了吸引外商在港設廠投資，爲了奉行自由貿易市場的競爭原則，對工、商界的內部運作，包括人事管理所涉及的勞資關係的處理問題，都甚少插手干預。正如英格蘭（England）和里爾（Rear）所作的分析^⑥：

「通過供求法則的作用，自五十年代後期以來勞動力的不足，多少減輕了最惡劣的僱傭條件……引起企業對勞工立法干預的態度發生決定性轉變的，是內部政治事件，即一九六六年的騷動和甚至更爲重要的一九六七年的對抗。」（圖 1.3）

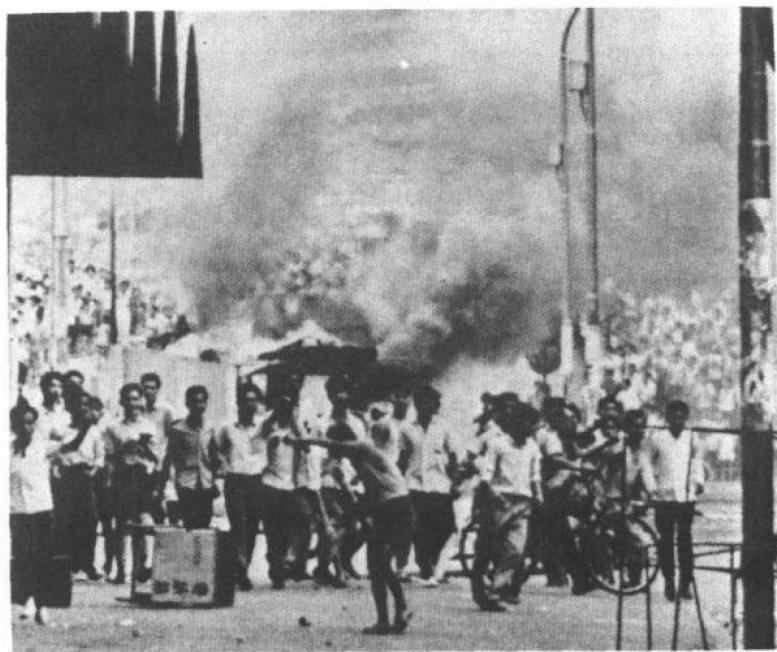


圖1.3 一九六六和六七年的對抗促成了《僱傭條例》的誕生

圖片來源：《香港一九六七》。

在這股政治壓力底下，《僱傭條例》於翌年立法通過，十年後，更有137項勞工法例獲得通過^⑦。當時的立法目標，據麥理浩總督在一九七六年十月六日^⑧宣稱，是使保護性立法比得上除日本外的類似亞洲國家。這目標直至今天，仍然適用。

(二) 態度和價值觀：

僱傭關係是否足以達到和諧的境地以致員工的工作士氣得以維持，並提高生產力，很多時需要視乎僱主與僱員的各別態度和價值取向而定，當然前者抱有較大的操縱力量，特別在香港工人團結力量比較薄弱的情況下，更為明顯。

從人力資源管理的角度來分析，表1.1顯示了兩類對下屬把持不同價值取向的主管^⑨，將直接影響到兩者之間的僱傭關係。

X 理論	Y 理論
對僱員的價值取向是： 1. 他們本就能厭倦工作。 2. 對決策的制訂不願負擔責任。 3. 沒有上進心，只要保住飯碗即可。	對僱員的價值取向是： 1. 他們並不懶惰，而且想做更困難的工作。 2. 在正常情況下願意承擔責任。 3. 熱衷於發揮所長和創造力。
管理手法： 1. 權威性和指令性。 2. 強制、控制和威脅。	管理手法： 營造一個能夠多方面滿足員工需要的環境。

表 1.1 兩類不同價值取向的僱主比較

1. 最低的僱傭標準：

把持X理論的主管一般希望下屬按照他的指令，將工作無甚