

應用法律

香港僱傭合約法

岑振猷 著

第四版

商務印書館

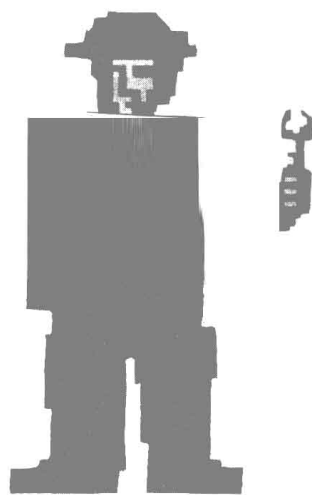




岑振猷 著

商務印書館

香港僱傭合約法





香港僱傭合約法

作 者 岑振猷
責任編輯 廖劍雲
出 版 商務印書館（香港）有限公司
 香港鰗魚涌芬尼街2號D僑英大廈
印 刷 中華商務彩色印刷有限公司
 香港新界大埔汀麗路36號中華商務印刷大廈
版 次 1989年5月第1版
 1995年2月第4次印刷

© 1989 商務印書館（香港）有限公司

ISBN 962 07 6043 3

Printed in Hong Kong

出版說明

法律原理和條例，往往給人一種難以親近，甚至“冷冰冰”的感覺。然而，法律卻是那麼“切身”地影響我們的日常生活，那麼不容逃避。

僱傭合約，是大部分香港人在工作生活中，第一份必須面對的法律文件。然而，不少人都是糊裏糊塗地簽下了這一紙合約，他們對僱主與僱員間的實質承諾，固然不大清楚，就是對雙方的基本權利與義務，也可能不大了。

爲此，本館繼李宗鐸的《香港合約法與公司法》出版後，再邀得香港浸會學院人力資源管理學系的系主任岑振猷先生，編寫這本《香港僱傭合約法》，爲本港的僱主和僱員，提供準確而實用的參考資料。

最後值得一提的是，本書正好切合了《香港合約法與公司法》副題“香港法律舉隅初編”的含義——從不同角度，對香港法律的各種面貌，作不同程度的舉隅。

商務印書館
編輯部

序

香港每年所出版書籍之多，有如汗牛充棟；可惜的是，論述勞工問題的書籍只佔極少部分，而其中有關勞工法例方面的專著就更少。事實上，當我們在處理勞資糾紛個案時，或是當我們研究有關的勞工案例時，我們就常常發覺欠缺參考素材，也欠缺分析性的評論，甚或入門書籍也有所欠缺。我深深感到，欠缺勞工法例方面的論著，特別是以法律原理為分析基礎的論著，無論是對於勞工運動而言，或是對於學術研究而言，都是有所缺失。《香港僱傭合約法》一書，相信會有助提高我們對這些問題的認識。

這本書有兩大特色：

- 一、這是第一本從法律專業的角度來分析勞工法例的專著；
- 二、這本書有豐富的個案舉例，方便讀者了解問題。

作者以深入淺出的手法，系統地介紹及論述勞工法例的種種問題，實在是一個饒有意義的嘗試。

立法局議員

譚耀宗

自序

筆者在教學期間，發覺坊間還未有一本系統地介紹僱傭合約法的課本，於是決定拋磚引玉，編寫此書，希望藉此鼓勵有識之士，能夠對這個題目作更深入的研究，給法律課程提供更多的中文教材，並向公眾推廣有關的法律知識。

撰寫期間，遇到很多困難，其中包括參考資料的缺乏及翻譯上的問題。

僱傭合約法的主要法律來源是法院的判例及立法局通過的條例。法院的判例全以英文記錄，至於與僱傭合約法有關的條例，現在還沒有與英文本享有同等地位和法律效力的譯本。幸好，中文公事管理局曾對一些有關的條例進行編譯，雖然並非權威的譯本，但卻很有參考價值。

筆者希望以簡易可讀的文字，闡述僱傭合約法的原理。法律是一門極錯綜複雜的學科，很多概念及法律條文與判例的解釋，還是很富爭論性的。筆者才疏學淺，文思困拙，本書錯漏之處在所難免，希望各界前輩賜正。

這裏應該強調，讀者如有現實的法律問題，務請諮詢執業律師。出版社及作者對讀者應用本書所載資料而引致的直接或間接損失，不負法律責任。

本書所引用的法律資料，截至1989年2月底為止。

岑振猷

1989年3月15日

目 錄

出版說明	i
序	譚耀宗 iii
自 序	iv
第一章 僱傭合約法的法律依據	1
第二章 僱員？獨立承包人？	4
第一節 定義	4
第二節 如何區別僱員與獨立承包人	5
第三節 法律責任	10
第四節 有關條例和規定	14
1. 《僱員賠償條例》	14
2. 《僱傭條例》	15
3. 《破產欠薪保障條例》	15
4. 清盤法及破產法的規定	15
第五節 勞資審裁處	16
第六節 稅務	16
第三章 有關僱傭合約的條例	17
第一節 《僱傭條例》的規定	17
1. 體力勞動？非體力勞動？	18
2. 有關僱傭條例的重要特徵	18
3. 連續性合約的定義	20
4. “僱主”的定義	21

第四節	單方面給予通知·····	96
第五節	單方面違反合約·····	97
	1. 一般的法律原則·····	97
	2. 即時解僱·····	97
第六節	即時辭職·····	101
第七節	非法解僱·····	102
第八節	《僱傭條例》的規定·····	104
第八章	違約補償·····	107
第一節	非法解僱的損害賠償·····	107
第二節	《僱傭條例》的規定·····	110
第三節	協定的損害賠償金·違約罰款·····	111
第四節	依約履行命令·····	112
第五節	禁制令·····	112
第六節	停工·····	113
第七節	法院聲明當事人的權利·····	114
第九章	勞資審裁處·····	115
第一節	梗概·····	115
第二節	特色·····	115
第三節	審裁權·····	118
第四節	訴訟程序·····	121
	1. 呈遞聲請書·····	121
	2. 呈遞後的程序·····	122
	3. 調解證明書·····	124
	4. 發言權·····	125
	5. 聆訊程序·····	125
第五節	裁決命令·····	127

第六節	覆審	128
第七節	上訴	128
第八節	執行裁決程序	130
附錄	I 勞資審裁處（一般事項）規則	131
	II 勞資審裁處（訴訟人儲備金）規則	139
	III 勞資審裁處（費用）規則	149
	IV 勞資審裁處（表格）規則	155
	V 案例索引	181
	VI 參考書目舉要	185

第一章

僱傭合約法的法律依據

香港僱傭合約法的法律依據是香港立法局通過的條例（ Ordinances ）和香港法院與外國法院的判例。就外國法院的判例來說，英國法院的判例最為重要。一般而言，香港法院必須跟隨英國樞密院司法委員會及上議院（這裏是指英國最高級的法院，而並非指英國國會的上議院）的判例。至於英國的其他法院及採用普通法（ Common Law ）國家的法院，例如澳洲、新西蘭、加拿大等法院所審過的案例，對香港法院而言是有說服力的。換言之，香港法院可以用作參考，但不一定要跟隨。

法院的判例就是人們常說的普通法與衡平法（ Equity ）。普通法是英國與香港法律體系的主要法律依據。衡平法在某些程序上，補充了普通法的不足及缺點。普通法是主流，衡平法是分支。而立法局所通過的條例，往往是修補普通法不足的地方。所以要明白僱傭合約法，便要參閱法院的判例與立法局所通過的條例。但是當條例的內容可作兩種或多種解釋時，就可能促成一場官司，最後出現了一條普通法的原理。

有關僱傭合約法的主要條例，有下列數項：

1. 《僱傭條例》（ Employment Ordinance ）；
2. 《香港以外地區僱傭合約條例》（ Contracts for Employment Outside Hong Kong Ordinance ）；
3. 《學徒條例》（ Apprenticeship Ordinance ）；

4. 《破產欠薪保障條例》(Protection of Wages on Insolvency Ordinance) ；

5. 《勞資審裁處條例》(Labour Tribunal Ordinance)

其中以《僱傭條例》為最重要。大部分關於僱員與僱主的糾紛都是涉及《僱傭條例》的。

涉及僱傭合約與《僱傭條例》的糾紛，通常都是在勞資審裁處聆訊的。審訊程序簡易，不拘形式，以謀求雙方當事人達致和解為出發點。由於勞資審裁處設立的目的，乃在提供一種快、廉、簡的方法，以解決僱主與僱員間所引起的某類糾紛，因而訴訟雙方不能聘請律師代表他們。

由於勞資審裁處是屬於初等法院，它從審判中訂出的法律原理，對其他法院而言，是沒有約束力的。香港法律記錄(Hong Kong Law Reports)也沒有記載它審過的案件。當事人的任何一方，如認為勞資審裁處的裁決在法律上屬於錯誤，或屬超越審裁處的裁決權，可以向最高法院提出上訴。最高法院作出的判決，勞資審裁處是必須依循的。一部分最高法院的判決編入了香港法律記錄，可惜大部分的判決，只能在香港最高法院圖書館才能看到。

數年前，當事人只能向地方法院提出上訴。地方法院亦是屬於初等法院，它從審判中所訂出的法律原理，對其他法院而言，只有說服力而沒有約束力。有少量地方法院的案例，也可以在香港法律紀錄中找到。最有約束力的判決應該是香港最高法院上訴庭的判決。可惜關於勞資糾紛的案件不多。從香港最高法院到英國樞密院司法委員會上訴的案件就更少了。

從香港法律記錄中，可以看到一些在香港最高法院原訟法庭及上訴法庭的案例與及地方法院的案例。有關勞資糾紛的案件在

地方法院及最高法院聆訊的是很少的。所以倘若有相同的個案曾在英國法院聆訊並編入英國的法律記錄，香港的法官是會用作參考的。假如是樞密院司法委員會或上議院法院的判決，在一般情況下，香港的法庭是會跟隨判決所依據的法律原理的。

直至現在，還沒有一條條例包括全部有關僱傭合約的法律原理。即使是《僱傭條例》，也不過就僱傭合約中的某些項目，如試用期、停職、工資期、遣散費、疾病津貼等作出一些規定。要了解僱傭合約法，應先了解合約法的基本原理。要了解合約法的基本原理，就需閱讀法院的判決。但當法院的判例與立法局通過的條例有衝突時，則以條例為準。

第二章

僱員？獨立承攬人？

第一節 定義

“僱傭合約”就是僱員與僱主所訂立的合約。

在大多數情況下，要分辨誰是僱員，誰是僱主是不難的。但在某些行業中，例如在建築地盤工作的工人，往往不大清楚誰是他們的僱主。監工給工人分配工作，支付薪酬，但他可能不是工人的僱主，連他自己也可能不知道誰是他的僱主。一間製衣工廠可能有多個部門，例如裁床，洗燙及打鈕門等。工廠需要工人時，負責人可能要找一個監工，由他負責聘請一些工人。工廠的負責人可能不認識這些工人，也不知道有多少工人。工作完成後，工廠的負責人便把薪酬給予監工，由他分配給工人。

工人與監工的關係是僱員與僱主的關係還是合伙人的關係呢？

工人與工廠東主的關係是不是僱員與僱主的關係呢？

監工與工廠東主又是甚麼的關係呢？

這一連串的問題都是不容易解答的。

爲甚麼要解答這些問題呢？原來在法律上有些所謂“工人”，實際上是“獨立承攬人”（Independent Contractor）。獨立承攬人是自我僱傭的人。譬如的士司機、替人安裝冷氣機的技工（假設他是獨資經營者），他們和僱主訂立的合約稱爲服務合約

（Contract for Services）而不是僱傭合約。但是私人司機、家庭傭人、辦公室文員則是僱員（Employees），他們與僱主所訂立的合約稱為僱傭合約，而他們與僱主間的關係，便是僱員與僱主的關係。

第二節 如何區別僱員與獨立承包人

在法律上，“僱員”與“獨立承包人”的地位是很不同的。究竟如何區別“僱員”與“獨立承包人”呢？何謂“僱員”？很可惜《僱傭條例》並沒有給予一個定義。但在《僱員賠償條例》（Employees' Compensation Ordinance）第二條，對“僱員”這一詞就下了這樣的定義：

“僱員”一詞，乃指在本條例開始實施之前或之後，與任何行業的僱主訂立的僱傭合約或學徒合約，或根據該等合約工作的人士，不論其所擔任者為體力勞動、文書或其他工作，亦不論該等合約乃明言或默示，以口頭或書面訂立。

《職工會條例》（Trade Unions Ordinance）也有類似的定義，但較前者為廣泛。

“僱員”指已與僱主訂立合約或依照與僱主訂立的合約工作的任何人，或如合約經已終止，則指曾依照與僱主訂立的合約工作的任何人，不論該合約是否指體力勞動、文書或其他性質的工作，是否明示或默示，口頭或書面，亦不論它是否屬僱傭合約，或學徒合約或屬個人完成的任何工作或勞動的合約。

這兩個定義並沒有明確指出僱傭合約的特徵，更沒有指出“僱傭合約”與“服務合約”不同的地方。

在十九世紀時，英國法院認為如果A不僅可指使B應該做甚麼，而且還可以命令B應該按甚麼樣的方式去做，A便是僱主，B便是僱員，但僱主於委托獨立承包人工作時，則無權過問其行事方式。換言之，法院用“控制標準”去區別“僱員”與“獨立承包人”。隨着科技的日新月異，加上社會日趨專門化，很多僱主實際上是不能命令他的僱員按甚麼樣的方式工作。

1952年，英國一位大法官（Lord Denning）就提出了另一個標準，以分辨僱員與獨立承包人。他認為按僱傭合約受僱的人，是僱主業務的組成部分，而承包人的工作雖然也是為該業務做的，但只不過是它的附屬部分。這個標準在法律上稱為“組織標準”。如一間公司沒有文員將會很難運作，而一間醫院若沒有護士便不能稱為醫院，所以“文員”是公司的組成部分，“護士”是醫院的組成部分，他們都是“僱員”。但是船舶的領航員、的士司機等，則只可能是“獨立承包人”。

“組織標準”最大的弱點是欠缺“組成部分”的明確定義。因此法院後來也很少使用這個標準去區別“僱員”與“獨立承包人”了。目前法院的做法是考慮一切有關的因素，加以衡量，這當然包括上述的“控制”與“組織”因素。一般來說，僱員應該是由僱主選擇的，在一個組織裏工作，有固定的工作時間、工資、假期，享有某些福利，如疾病津貼、分娩保障、年終酬金、長期服務金及遣散費等。如果某人在營業中自負盈虧，或有可能承擔經濟上的損失，繳交利得稅，沒有固定的工作時間、酬勞、工作場所，用自己所提供的工具工作，那麼，他可能是根據一項服務合約而受僱。此外，當事人在合約中的措辭，也可能起一定的作用，但卻肯定不是決定性的。若雙方當事人訂明合約是“服務合約”，但實質上是“僱傭合約”，法院便會把它看成是“僱傭合約”。以下是一

些有關“服務合約”與“僱傭合約”的案例。

案【2.01】*Whittaker v. Minister of Pensions & National Insurance* [1967] 1 QB 156

一位女藝人在表演時摔斷了手腕，法院認為她是僱員，該得到工傷賠償。因為她是馬戲團事業的組成部分。

案【2.02】*Ready Mixed Concrete (South East) Ltd. v. Minister of Pensions & National Insurance* [1968] 2 QB 497

某公司辭退了僱用的司機，然後把所有貨車都賣給他們，接着又重新僱用他們。條件是：各司機必須穿着公司的制服，每天把貨車提供給公司使用數小時，貨車只能用於公司的業務、服從監工的命令、自費維修保養貨車、支付一切行使費用、可僱用一名替工、可以擁有一部以上的貨車、自己繳納所得稅和國民保險稅款、沒有固定的工作時間及用膳時間、自己決定如何行駛貨車及採取甚麼行車路線。若不合作時，按照雙方同意的市價把貨車賣回給公司。法院認為司機實際上是自我僱用的貨運承辦人而非僱員。

案【2.03】*Wong Man Luen v. Hong Kong Wah Tung Stevedore Co.* [1971] HKLR 390

某搬運公司的經理把一張出貨單交給A，着令他與B到貨倉提取貨物，運往一處指定的地方。A與B同是苦力，但公司授權他們多僱用兩名苦力及租用貨車。A與B以前亦多次替這間搬運公司做相同性質的工作。酬勞