

1.1 僱傭合約

僱傭合約是指任何書面或口頭、明訂或隱含的協議；憑藉該協議，一方同意僱用另一方，而另一方同意以僱員身份為該一方服務。僱傭合約包括學徒訓練合約。{Cap.57: s.2(1)}

案例：隱含協議

一名僱主（C）透過僱傭代理以每月\$2,000的工資聘請一名印尼籍家庭傭工（L）。為符合入境事務處的規定，C要求L在載明最低許可工資（當時為每月\$3,860）的標準僱傭合約上簽署（L由於不懂閱讀英語，因此並不明白合約內容，亦不知道外籍家庭傭工在香港工作可享有最低許可工資）。

在受僱約10個月之後，L聲稱因被C毆打而以構成解僱為理由向C申索解僱補償，並追討所短付的工資。勞資審裁處裁定C與L的口頭協議（即每月工資\$2,000）及書面協議（即每月工資\$3,860）均屬不合法，而根據合約法，不合法的協議不能予以執行，L的申索因此被駁回。L向高等法院提出上訴。

高等法院指出由於L並不知道有關最低許可工資的規定，因此在訂立協議時，L從未想到其每月工資為\$3,860，而C則由此至終亦無意圖支付每月\$3,860予L，因此雙方就每月薪金\$3,860的協議從未存在；至於每月工資為\$2,000的協議，高等法院指出由於外籍家庭傭工並不許可根據如此協議入境工作，因此該協議屬不合法，此外，基於公眾利益（有違公義及人性尊嚴的工資為文明社會所不容），法庭必須裁定該協議無效。雖然如此，高等法院裁定C及L的關係事實上已構成一份有效的僱傭合約，其隱含條款相等於標準僱傭合約的條款，包括每月\$3,860的工資條款。

{Lilik Andayani v Chan Oi Ling, Court of First Instance, Labour Tribunal Appeal No. 96 of 1999}

僱傭合約如以書面方式訂立，則僱主須向僱員提供一份合約副本。僱傭合約如以書面方式經修訂，則僱主須向僱員提供一份該書面修訂的副本。僱主如違反此等規定，即屬犯罪，可被罰款\$10,000。{Cap.57: s.44(3), s.45(3), s.63D}

僱傭合約如以非書面方式訂立，則僱員可在僱傭開始之前以書面方式要求僱主提供一份通知書，載明工資率（包括超時工作工資（如有）及任何津貼（如有））及工資期、終止僱傭合約的通知期、年終酬金或部份年終酬金（如有）的金額及酬金期。僱主如違反此項規定，即屬犯罪，可被罰款\$10,000。{Cap.57: s.44(1), (2), s.46(1), s.63D}

如工資（包括工資率、超時工作工資率及任何津貼）、工資期、終止僱傭合約的通知期、年終酬金或部份年終酬金（如有）的金額或酬金期以非書面方式經修訂，則僱員可以書面方式要求僱主提供一份載明該等修訂的通知書。僱主如違反此項規定，即屬犯罪，可被罰款\$10,000。{Cap.57: s.45(2)(a), s.46(1), s.63D}

僱主如在僱傭要約中規定僱員承諾：

- 不會組織職工會；
 - 不會成為職工會會員或職員；或
 - （如僱員為職工會會員或職員）不再繼續作為會員或職員，
- 即屬犯罪，可被罰款\$100,000。{Cap.57: s.21(c)}

1.2 僱傭合約與承辦合約的辨別

《僱傭條例》並無明確規定如何辨別僱傭合約及承辦合約，而法庭會衡量不同因素以決定一份服務合約實屬僱傭合約或承辦合約。

案例：辨別僱傭合約與承辦合約的考慮因素

一名僱員（N）在1976年開始受僱於一間針織工廠（W）任職縫紉工人。在1985年，縫紉部的主管離職，而N同意接任。N負責指導、指示及分配部門員工的工作，亦負責按需要招募員工。N的工作時間為工廠的營運時間，而N與其他部門員工均須記錄返回及離開工廠的時間。如N休息則由W安排他人暫代主管職位。N的薪酬主要為相等於部門員工工資總額10%的津貼，而N的薪酬記錄顯示N為承辦者。N與其他部門員工同樣享有假期薪酬及超時工作津貼。部門員工的工資由W直接支付，而並非由W向N支付一筆費用再由N支付予各員工。N須為過量生產所造成的損失負責，但不會因工作表現良好而獲得額外的利潤。所有物料、工具及機器均由W提供。

N的服務在1987年終止。N向W追討法定假日薪酬、有薪年假薪酬及長期服務金，但勞資審裁處以N為獨立承辦者為由剔除其申索。N向高等法院提出上訴。

高等法院指出法庭須根據事實衡量不同因素，而該等因素並非概括性亦非個別具決定性的。有關因素包括：

- 服務提供者所需履行的工作屬概括性質或特定性質；
- 服務使用者及服務提供者的相互責任及權利；
- 服務使用者對服務提供者在履行甚麼工作、如何履行工作、何時及何地履行工作方面的控制；
- 服務使用者可否要求服務提供者只可為其服務；
- 服務提供者可否自行僱用他人履行服務使用者所委派的工作；
- 工作酬勞的安排；

- 服務提供者是否提供及擁有履行工作所需工具及用品；
- 服務提供者所需承擔的財政風險的程度；
- 服務提供者可否因其工作表現而獲取盈利；及
- 服務提供者的服務可否被視為由其經營的獨立業務。

高等法院指出雖然 N 的薪酬記錄顯示 N 為承辦者，但僅憑稱謂並不足以決定 N 的服務合約的性質。在衡量各項因素之後，高等法院裁定 N 按僱傭合約受僱於 W，並指示勞資審裁處按此裁定重新審理 N 就法定假日薪酬、有薪年假薪酬及長期服務金的申索。

{Ng Pik Yuk v Wai Tai Knitwear Limited, High Court, Labour Tribunal Appeal No. 49 of 1987}

- 行業、業務或機構的習慣；或
- 法律規定。

{Cap.57: Sch.1 para.3(2)}

僱員如基於下述原因而缺勤，該等缺勤的時間並不被視為其工作的時間，但其僱傭期的連續性不會因此中斷：

- 僱主因勞資糾紛而關閉工作場所或暫時停工；
- 僱員參與不屬非法的罷工（即聯合停止工作，或因發生勞資糾紛而共同決定或共同協議拒絕為僱主工作，藉以迫使僱主接受任何僱傭條件或任何影響僱傭的條件）。

{Cap.57: s.2(1)、Sch.1 para.4, para.7, Cap.332: s.2}

僱主如轉讓業務擁有權予任何人，僱員僱傭期的連續性不會因此中斷，而其受僱於該僱主的僱傭期須被視為受僱於承接該僱主的業務擁有權的人的僱傭期。{Cap.57: Sch.1 para.5}

就僱傭合約是否屬「連續性合約」的爭議，僱主須承擔證明該合約並非「連續性合約」的舉證責任。{Cap.57: s.3(2)}

1.3 《僱傭條例》的適用範圍

《僱傭條例》適用於所有根據僱傭合約受僱的僱員（不論從事全職或兼職、長期或短期、體力或非體力勞動的工作，亦不論收入多少），但不適用於（有關保障職工會不受歧視的條文除外）：

- 本身是僱主的家庭成員並與該僱主一同居住的人士；
- 根據《往香港以外地區就業合約條例》所指的僱傭合約受僱的僱員；
- 根據《商船（海員）條例》所指的船員協議受僱的海員；或
- 在並非在香港註冊的船舶上服務的人士。

{Cap.57: s.4}

《僱傭條例》中有關工資、年終酬金、法定假日、有薪年假、疾病津貼及保障職工會不受歧視的條文適用於根據《學徒訓練條例》註冊的學徒訓練合約。{Cap.47: s.48}

根據《釋義及通則條例》，由於《僱傭條例》並無明訂政府受該條例約束，《僱傭條例》並不適用於政府僱員。{Cap.1: s.66(1)}

1.4 連續性合約

僱員如在任何期間連續受僱於同一僱主（不論是否按同一僱傭合約受僱）不少於 4 星期，而每星期工作不少於 18 小時（稱為「四·一八」），則該僱員被視為在該期間按「連續性合約」受僱。{Cap.57: s.3(1), Sch.1}

《僱傭條例》大部份條文只適用於按「連續性合約」受僱的僱員。

在決定僱員是否按「連續性合約」受僱時，僱員如基於下述原因而缺勤，該等缺勤的時間須被視為其工作的時間：

- 疾病或受傷（因此而缺勤多於 48 小時者須有由註冊醫生、註冊中醫或註冊牙醫簽發的證明書作為證明）；
- 僱傭雙方的安排；

1.5 抵觸《僱傭條例》的合約條款

僱傭合約中任何條款（即使經僱傭雙方同意）如看來導致或可能導致僱員喪失或減少《僱傭條例》所賦予的任何權利或保障，或抵觸《僱傭條例》任何條文，均屬無效。{Cap.57: s.70}

1.6 往香港以外地區就業合約

如：

- 僱傭合約在香港訂立；
- 僱主本身並不在香港亦無在香港從事業務；及
- 僱員須全部或部份時間在香港以外地區工作，則《往香港以外地區就業合約條例》適用於該合約。{Cap.78: s.4}

《往香港以外地區就業合約條例》不適用於：

- 主要從事非體力勞動工作且工資多於憲報指定的金額（現時為每月\$20,000）的僱員；
- 受僱任職船舶工作人員或飛機空勤人員的僱員；或
- 為就業而移居外地並獲當地許可永久居留的僱員。

{Cap.78: s.4}

往香港以外地區就業合約須以書面方式訂立，並須在僱員離開香港之前由僱傭雙方簽署及由勞工處處長核簽。該合約須載明包括下述各項的詳情：

- 僱主的名稱；
- 僱員工作地區的名稱；
- 合約期限（除即時解僱外，終止合約所需的通知期為 1 個月）；
- 工資率（包括超時工作工資（如有））、工資期及支付方法；
- 工作日數及時數（家務工作合約除外）；

- ▶ 休息日、法定假日及有薪年假（不可差於《僱傭條例》所賦予的相關權利）（家務工作合約除外）；
 - ▶ 訂明僱員如患病或非因工作而喪失工作能力，僱主須提供免費醫療，並就僱員喪失工作能力首月支付全數工資及其後不少於 3 個月支付半數工資；
 - ▶ 訂明僱員在受僱工作期間因工作而患上職業病或遭遇意外導致受傷，僱主須支付僱員喪失工作能力期間的醫療費用，並按工作地區的法律支付補償（如該地區並無相關法律，則須支付不差於《僱員補償條例》所訂明的補償）；及
 - ▶ 向僱員及其陪同配偶及／或未滿 16 歲的未婚子女提供的住宿、膳食及醫療福利。
- {Cap.78: s.5, s.6}

任何人士如未滿 18 歲，或未滿工作地區就訂立有關合約所容許的最低年齡（兩者以較小者為準），不可訂立往香港以外地區就業合約。{Cap.78: s.12}

僱員如由配偶及／或未滿 16 歲的未婚子女陪同，其往香港以外地區就業合約為期不可多於 3 年，否則不可多於 2 年，但無論如何均不可多於工作地區所容許的期限。{Cap.78: s.13}

1.7 學徒訓練合約

「學徒訓練合約」是指任何由僱主及學徒訂立的協議；憑藉該協議，僱主同意教授學徒某行業或職業的技能，而學徒同意學習該等技能。{Cap.47: s.2}

僱主不可僱用任何年滿 14 歲但未滿 19 歲的青年從事指定行業（該等行業詳見附錄一），除非：

- ▶ 僱主與該青年已訂立學徒訓練合約（該合約須由僱主與該青年簽署（如該青年未滿 18 歲，則該青年的父母或監護人須為該合約的第三方立約人）並由學徒事務專員註冊）；
 - ▶ 該青年已完成該指定行業的訓練並獲取結業證書；或
 - ▶ 已獲學徒事務專員的書面豁免。
- {Cap.47: s.2, s.6(1), s.8, s.9; Reg.47B: Sch.}

學徒的工作時間及受僱時間（即工作時間、用膳時間及休息時間）須符合下述規定：

學徒未滿 16 歲	
受僱時間	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 每日不可多於 9 小時； ▶ 每星期不可多於 6 日；及 ▶ 每日須在上午 7 時至下午 7 時之間。
工作時間	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 每日不可多於 8 小時； ▶ 每星期不可多於 48 小時；及 ▶ 每日工作每連續 5 小時之後須給予不少於 1 小時的用膳或休息時間。
超時工作	不可超時工作
學徒未滿 17 歲	
受僱時間	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 每日不可多於 9 小時； ▶ 每星期不可多於 6 日；及 ▶ 每日須在上午 7 時至下午 7 時之間。

工作時間	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 每日不可多於 8 小時（如獲勞工處處長書面許可，則每日可工作不多於 10 小時）； ▶ 每星期不可多於 48 小時；及 ▶ 每日工作每連續 5 小時之後須給予不少於 30 分鐘的用膳或休息時間。
超時工作	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 每日不可多於 2 小時； ▶ 每年不可多於 150 小時； ▶ 每日工作時間不可多於 10 小時； ▶ 每日受僱時間不可多於 12 小時；及 ▶ 每日受僱時間須在上午 7 時至下午 7 時之間。
學徒未滿 18 歲	
受僱時間	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 每日不可多於 9 小時； ▶ 每星期不可多於 6 日；及 ▶ 每日須在上午 7 時至下午 7 時之間。
工作時間	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 每日不可多於 8 小時（如獲勞工處處長書面許可，則每日可工作不多於 10 小時）； ▶ 每星期不可多於 48 小時；及 ▶ 每日工作每連續 5 小時之後須給予不少於 30 分鐘的用膳或休息時間。
超時工作	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 每日不可多於 2 小時； ▶ 一年內不可多於 200 小時； ▶ 每日工作時間不可多於 10 小時； ▶ 每日受僱時間不可多於 12 小時；及 ▶ 每日受僱時間須在上午 7 時至下午 7 時之間。
學徒年滿 18 歲或以上	
受僱時間	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 每日不可多於 9 小時； ▶ 每星期不可多於 6 日；及 ▶ 除非獲勞工處處長書面許可，否則每日須在上午 7 時至下午 7 時之間。
工作時間	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 每日不可多於 8 小時（如獲勞工處處長書面許可，則每日可工作不多於 10 小時）； ▶ 每星期不可多於 48 小時；及 ▶ 每日工作每連續 5 小時之後須給予不少於 30 分鐘的用膳或休息時間。
超時工作	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 每日不可多於 2 小時； ▶ 每年不可多於 250 小時； ▶ 每日工作時間不可多於 10 小時； ▶ 每日受僱時間不可多於 12 小時；及 ▶ 除非獲勞工處處長書面許可，否則每日受僱時間須在上午 7 時至下午 9 時之間。

僱主如違反上述任何規定，即屬犯罪，可被罰款 \$5,000。{Reg.47A: r.2, r.8, r.9, r.12}

學徒須接受最少 3 年的訓練期（各指定行業所需的訓練期詳見附錄一）。學徒如遵從由學徒事務專員發出的上課令修讀香港理工大學、香港城市大學、職業訓練局營辦的科技學院或工業學院，或其他認可院校的訓練課程，則該課程的費用（包括測驗及考試費用）須由僱主支付（學徒因未能完成課程或因測驗或考驗不合格而須重新修讀該課程除外），

而學徒在正常工作時間內上課的任何時間，均被視為其工作的時間。僱主如不許可學徒遵從上課令，即屬犯罪，可被罰款\$2,000，如在上課令有效期間持續該罪行，可被額外罰款每日\$200。{Cap.47: s.2, s.14; Reg.47A: r.3; Reg.47C: Sch.}

終止學徒訓練合約的規定詳見第 2.4 節。