（一）僱傭合約

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，而該另一方同意以僱員身份為對方服務。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）以每月$2,000 的工資聘請一名印尼籍家庭傭工（L），但為符合入境事務處的規定，C 要求 L 在一份訂明最低許可工資（當時為每月$3,860）的標準僱傭合約上簽署（L 由於不懂閱讀英文，因此並不明白合約內容，亦不知道外籍家庭傭工可獲支付最低許可工資）。

在受僱約 10 個月之後，L 稱因被 C 毆打而以構定解僱為由向 C 申索解僱補償，並追討短付的工資。勞資審裁處裁定 C 與 L 之間的口頭協議（即每月工資$2,000 的協議）及書面協議（即每月工資$3,860 的協議）均屬不合法，而根據合約法，不合法的協議不能予以執行，L 的申索因此未能成功。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是$3,860，而 C 則自始至終亦無支付每月$3,860 的意圖，因此雙方就每月工資為$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容許根據如此協議入境香港工作，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。然而，高等法院裁定 C 與 L 之間的關係事實上已構成一份有效的僱傭合約，其隱含條款相等於外籍家庭傭工標準僱傭合約的條款，包括每月工資$3,860 的條款。

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

如僱傭合約以書面形式訂立，則僱主須向僱員提供一份該僱傭合約的副本。僱傭合約如以書面形式經修訂，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}

如僱傭合約並非以書面形式訂立，則僱員可在僱傭開始之前以書面形式要求僱主提供一份通知書，列載工資率{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）的款額及酬金期。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（如有）及任何津貼（如有）}、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）的款額及酬金期以非書面形式經修訂，則僱員可以書面形式要求僱主提供一份列載該等修訂的通知書。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}

如僱主在僱傭要約中規定僱員承諾：

- 不會組織職工會或申請將職工會登記；
- 不會成為職工會會員或職員；或
- （如僱員已是職工會會員或職員）放棄其職工會會籍或職位，

即屬犯罪，可被罰款$100,000。{Cap.57: s.21C}

1.2 如何區別僱傭合約與自僱合約

法例並無明確規定如何區別僱傭合約及自僱合約，而法庭會考慮及衡量不同因素以決定一份服務合約事實上屬僱傭合約或自僱合約。

案例：如何區別僱傭合約與自僱合約

就如何區別一名服務提供者是僱員或自僱人士，須回答「該服務提供者是否以一個自負盈虧的業務經營者的身份提供服務」此一基本問題，而法庭在回答此問題時會根據事實考慮及衡量不同因素（該等因素並非個別具決定性的），包括但不限於：

- 服務使用者與服務提供者的相互責任及權利；
- 服務使用者對服務提供者於履行甚麼工作、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為其工作；
- 服務提供者可否自行僱用或授權其他人代其履行工作；
- 服務提供者是否須自行提供履行工作所需的工具及用品；
- 工作酬勞的計算方法（按時間或數量計算，或以一筆固定款額計算）；
- 服務提供者所須履行的工作屬普遍性質或特定性質；
- 服務提供者須承擔投資及管理責任的程度；
- 服務提供者須承擔財政風險（如有）的程度；及
- 服務提供者可因其良好工作管理而賺取盈利的機會。

如雙方的關係實屬僱傭性質，則對服務提供者的其他稱呼並不重要。

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

1.3 《僱傭條例》的適用範圍

《僱傭條例》適用於任何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共同居住的人士；
- 根據《往香港以外地方就業合約條例》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
- 在並非於香港註冊的船舶上服務的人士。

{Cap.57: s.4}

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，因此《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

如僱員在任何期間內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 個星期，而每個星期均工作不少於 17 小時，則該僱員須被視為在該期間內按「連續性合約」受僱，而即使僱員在該期間內某一個星期的工作時間少於 17 小時，但如該星期與緊接該星期之前 3 個星期的期間的工作時數合計不少於 68 小時，則該僱員在該期間內的「連續性合約」並不因該星期而中斷。但如該期間在「468 生效日期」（即 2026 年 1 月 18 日）之前已開始，則僱員須在：

- 每個在「468 生效日期」之前開始的星期；及
- 緊接最後一個在「468 生效日期」之前開始的星期之後 3 個星期期間內的每個星期

均須工作不少於 18 小時，該僱員才被視為在該期間內按「連續性合約」受僱。{Cap.57: s.3(1), Sch.1 para.1, para.2, para.2A}

《僱傭條例》內大部份條文只適用於按「連續性合約」受僱的僱員。

就決定僱員是否按「連續性合約」受僱，如僱員基於下述理由而缺勤，則該等缺勤的時間須被視為其已工作的時間：

- 疾病或受傷（因此而缺勤多於 48 小時的僱員須出示由註冊醫生、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；
- 行業、業務或經營的習慣；或
- 法律規定。

如僱員基於下述理由而缺勤，則該等缺勤的時間並不被視為其已工作的時間，但其僱傭期的連續性並不會因而中斷：

- 僱主因勞資糾紛而關閉僱傭場所、暫時停工或拒絕繼續僱用其任何僱員｛藉以迫使該等僱員（或藉以協助其他僱主迫使任何受其僱用的僱員）接受任何僱傭條件或任何影響僱傭的條件｝；
- 該僱員參與不屬非法的罷工｛即按共同協定停止工作，或因勞資糾紛而共同拒絕為僱主工作，藉以迫使其僱主（或其他僱主）接受或不接受任何僱傭條件或任何影響僱傭的條件｝。

{Cap.57: Sch.1 para.3, para.4, para.7; Cap.332: s.2}

案例：僱員基於僱傭雙方的安排，
或基於行業、業務或經營的習慣而缺勤

就僱員可否以「僱傭雙方的安排」而將非工作時間視為其已工作的時間，法庭會考慮是否存在一份涵蓋所有工作時間及所有介乎於任何兩段工作時間之間的非工作時間的合約｛該合約稱為「總體性合約」（Global Contact）｝，至於一份「總體性合約」是否存在，則視乎事實上在整段有關期間（包括任何非工作時間）內，僱傭雙方之間是否持續存在一份「責任的相互性」（Mutuality of Obligation），意謂如僱主一旦有僱員所從事的工作即有責任僱用該僱員，而該僱員同時有責任接受該僱用；僅有一個再次僱用的意向或被再次僱用的期望，甚至一份被再次僱用的近乎肯定性（Virtual Certainty）並不足夠。

就僱員可否以「行業、業務或經營的習慣」而將缺勤時間視為其已工作的時間，法庭指出該習慣須為一種表示僱傭關係在非工作時間仍然持續的隱含協議。

此外，法庭指出僱主未向僱員支付已累算的權益（如將僱員保留在退休計劃內）有時亦可被視為僱傭關係在非工作時間仍然持續的證據。

{Lui Lin Kam & Others v Nice Creation Development Limited t/a Fu On Seafood Restaurant, Court of Appeal, Civil Appeal No.205 of 2003}

如僱主轉讓業務擁有權予任何人，僱員僱傭期的連續性並不會因此而中斷，而其受僱於該僱主的僱傭期亦須被視為受僱於承接該僱主的業務的人的僱傭期。{Cap.57: Sch.1 para.5}

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

1.5 抵觸《僱傭條例》的僱傭合約條款

僱傭合約內任何：

- 其意思似乎是使僱員喪失或減少《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

的條款（即使經僱傭雙方同意），均屬無效。{Cap.57: s.70}

1.6 往香港以外地方就業合約

如：

- 僱傭合約在香港訂立；
- 僱主本身並不在香港亦並無在香港從事業務；及
- 僱員須全部或部份時間在香港以外地方履行該合約，

則《往香港以外地方就業合約條例》適用於該合約。{Cap.78: s.4}

《往香港以外地方就業合約條例》不適用於：

- 主要從事非體力勞動工作（體力勞動工作包括個人服務及家務）且工資多於指定款額（現時為每月$20,000）的僱員；
- 受僱為船舶工作人員或飛機空勤人員的僱員；或
- 為就業而移居任何香港以外的地方並獲許可永久居留在該地方的僱員。

{Cap.78: s.4}

往香港以外地方就業合約須以書面形式訂立，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（經核簽的一份合約副本須交予僱員）。該合約須列載所有為界定雙方權利及義務屬所需的詳情，包括：

- 僱主的姓名或名稱；
- 僱員的姓名及原居地；
- 僱員履行合約的地方及受僱工作的性質；
- 合約期限；
- 可終止合約的理由、規定及方式（除即時解僱之外，終止合約所需的通知期不可少於一個月）；
- 更改合約及重新聘用僱員的規定；
- 僱主不可單方面轉讓合約的規定；
- 工資率｛包括超時工作工資（如有）的款額｝，工資期及支付工資的方法；
- 提前支付的工資（如有）及其償還方式；
- 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的權利（不可差於《僱傭條例》所賦予的相關權利）（家務工作合約除外）；
- 僱主須免費為僱員安排匯款予該僱員在香港的家人或受養人；
- 訂明如僱員患病或並非因工遭遇意外，則僱主須在僱員喪失工作能力期間為其提供免費醫療、護理及住院，並須最少支付僱員喪失工作能力首個月的全數工資及其後 3 個月的半數工資；
- 訂明如僱員因工作或在受僱工作期間遭遇意外或患上職業病導致受傷，則僱主須支付僱員在喪失工作能力期間因醫療所招致的費用，並按履行合約的地方的法律支付補償（如該地方並無有關法律，則須支付不差於《僱員補償條例》所訂明的補償）；
- 僱員在受僱工作期間因工作導致受傷或死亡的補償，或因職業病導致喪失工作能力的補償；
- 為僱員、其同行的受養人的福利而提供的任何措施，包括住宿、膳食及醫療；
- 為僱員及其同行的受養人提供往來履行合約的地方的旅費（僱主須提供前往該地方的全數旅費並免費提供任何所需文件）；
- 僱主承諾在重新聘用僱員時，如：
  - 僱員在原有合約屆滿時已與其所有受養人分開不少於 18 個月；或
  - 原有合約的受僱期與重新聘用的合約的受僱期將使僱員與其所有受養人分開不少於 18 個月，

  則僱員無須履行重新聘用的合約，直至僱員可返回香港（有關費用由僱主支付）；
- 僱主承諾如僱員在合約終止之後 3 個月內要求返回香港或其原居地（如該原居地較接近履行合約的地方），則僱主須支付將僱

員及其同行的受養人（如該等受養人由僱主安排前往履行合約的地方）送回香港或其原居地的有關費用（包括旅費、旅途期間的生活費及由合約終止日期至返回香港或其原居地的日期期間的生活費）；

- 僱主承諾如僱員死亡而僱員的同行受養人（如該等受養人由僱主安排前往履行合約的地方）要求在僱員死亡之後 3 個月內返回香港或其原居地（如該原居地較接近履行合約的地方），則僱主須支付將該等受養人送回香港或其原居地的有關費用（包括旅費、旅途期間的生活費及由僱員死亡的日期至該等受養人返回香港或其原居地的日期期間的生活費）；及
- 其他特別的合約條件，

而「受養人」是指僱員的配偶及未滿 16 歲的未婚子女。{Cap.78: s.5, s.6, s.11(3)}

任何人士如未滿 18 歲，或未滿履行合約的地方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方就業合約。{Cap.78: s.12}

如僱員與任何受養人同行，則其往香港以外地方就業合約為期不可多於 3 年，否則不可多於 2 年，但不論如何均不可多於履行合約的地方所容許的合約期限。{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，而學徒則同意學習該等技能。{Cap.47: s.2}

僱主不可僱用任何年滿 14 歲但未滿 19 歲的青年從事任何指定行業（該等指定行業見附錄一），除非：

- 僱主與該青年已訂立學徒訓練合約{該合約須以書面形式訂立，並須由僱主與該青年簽署（如該青年未滿 18 歲，則該青年的父親、母親或監護人須為該合約的第三方立約人）及由學徒事務專員註冊}；
- 該青年已完成該指定行業的學徒訓練並獲發結業證書；或
- 僱主已獲學徒事務專員的書面豁免，

否則即屬犯罪，可被罰款$5,000。{Cap.47: s.2, s.6, s.8, s.9; Cap.47B: Sch.}

學徒訓練合約須界定各方立約人的權利及義務，並須列載下述條款：

- 學徒訓練期（各指定行業所需的訓練期見附錄一）；
- 學徒試用期（試用期須不少於 3 個月及不多於 6 個月）；
- 學徒的薪酬、薪酬的支付期及支付方式；
- 學徒在受僱地方的正常工作時間；
- 學徒放取病假及獲支付疾病津貼的權利；
- 學徒休假及享有有薪假期的權利；
- 學徒受僱的其他條款及條件；
- 可暫停僱用學徒的理由；及
- 可終止學徒訓練合約的理由。

{Cap.47A: s.3, s.4, s.5; Cap.47C: Sch.}

任何對學徒訓練合約的更改須列載於一份文件內，並由各方立約人簽署。{Cap.47: s.21}

學徒的受僱時間（即工作時間、用膳時間及休息時間）須符合下述規定：

適用於未滿 16 歲的學徒	
受僱時間	➲ 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	➲ 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 小時之後須享有不少於 1 小時的用膳或休息時間。
超時工作	不可超時工作
適用於未滿 17 歲的學徒	
受僱時間	➲ 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	➲ 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 小時之後須享有不少於 30 分鐘的用膳或休息時間。
超時工作	➲ 每日不可多於 2 小時； ➲ 一年內不可多於 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； ➲ 每日受僱時間須在上午 7 時至下午 7 時之間；及 ➲ 不可妨礙學徒修讀上課令所規定的訓練課程。
適用於未滿 18 歲的學徒	
受僱時間	➲ 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	➲ 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 小時之後須享有不少於 30 分鐘的用膳或休息時間。
超時工作	➲ 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； ➲ 每日受僱時間須在上午 7 時至下午 7 時之間；及 ➲ 不可妨礙學徒修讀上課令所規定的訓練課程。
適用於年滿 18 歲的學徒	
受僱時間	➲ 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	➲ 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 小時之後須享有不少於 30 分鐘的用膳或休息時間。
超時工作	➲ 每日不可多於 2 小時； ➲ 一年內不可多於 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； ➲ 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；及 ➲ 不可妨礙學徒修讀上課令所規定的訓練課程。

如僱主違反上述任何規定，即屬犯罪，可被罰款$5,000。{Cap.47A: s.2, s.8, s.9, s.12}

如學徒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（學徒因未能完成該課程或因測驗或考試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。如僱主不許可學徒遵從上課令，即屬犯罪，可被罰款$2,000，而如僱主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}

《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、保障職工會不受歧視及與建造業有關的欠薪的條文均適用於學徒訓練合約。{Cap.47: s.48}

終止學徒訓練合約的規定詳見第 2.4 節。