

To:

## 「法定假日」、「休息日」及「逾時工作」的訴訟

### 引言

前因已紀錄在工會網頁的檔案裏，不再在這裏敘述。正式的訴訟始於零二年三月，當時原訟人在勞資審裁處只對「法定假日」及「休息日」提出申索，但保留對「逾時工作」申索的權利。案件被轉送高等法院後，工會以問卷諮詢了同事的意見、及獲全民大會授權，決定支持原訟人對「逾時工作」一併提出申索。

其後，訴訟雙方同意以三個個案為先例進行聆訊，包括五類不同的「聘書」(Letter of Appointment)，即「常額」、「實習」和不同時期「合約」醫生的聘書，但不包括公務員和早期的轉職聘書在內。雖然如此，除非聘書的關鍵條文有別，根據先例確立的法律原則應同樣適用。

### 申索、抗辯

「僱傭條例」規定僱主須給予僱員每年十二天有薪「法定假日」，不可以薪酬代替。此外，醫管局的「人力資源政策手冊」(HRPM)第F1.1.1節

亦列明僱員可享有「公眾假日」(包括復活節三天，佛誕及聖誕節翌日)。醫管局對此承認責任，但在「工作」的定義和「補償方法」上提出爭議。原訟人認為醫管局要求僱員在假日「當值」(或「巡房」)，不論是否駐院，便已違反法例，每一有關假日應以「日」(即八小時)為單位補償；若該日工作超過八小時，應再按合約裏「逾時工作」的安排額外補償。醫管局則只承認醫生留在病房時才算是「工作」，在其他地方(包括 Call Room)時便不是；亦只願補償實際的「工作」時數，但若該日「工作」超過八小時，則只須補償一「日」。

對於「休息日」，法例規定僱主不得要求僱員工作，但可請求僱員工作(要求和請求的分別在於僱員是否可以拒絕而不被解僱)，報酬則沒有說明。若僱員同意替僱主在「休息日」工作，但在報酬方面沒有書面或口頭的協議，又沒有慣例，僱員是不一定能向僱主追討補償的。醫管局抗辯稱 Call list 並不是指令，而是請求，傳統上醫生接受請求在「休息日」工作，報酬已包括在 Honorarium 之內。倘若法庭不接受這抗辯，醫管

局同樣地在「工作」的定義和「補償方法」上提出爭議。

「逾時工作」純粹是僱傭雙方的合約協議，「僱傭條例」並沒有特別規定。對「逾時工作」申索，僱員必須證明（一）合約的規定工時；（二）合約規定了「逾時工作」的補償方法。

醫管局僱員的「僱傭合約」包括三部分：「聘書」(Letter of Appointment)，「人力資源政策手冊」(HRPM)，和一些「規例」(Rules and Regulations)。在先前提及的五類「聘書」中，其中三類有明確條文說：“Your normal hours of work will be 44 hours per week but you may be required to work overtime ...”。HRPM 的第 B2.3.1 節再列明“Employees will normally work 44 hours gross or 45 hours net per week as the case may be to meet operational needs”。另外有一份叫作 Human Resources Administration Manual 的文件，其中第 B2 節亦說明醫生（包括實習醫生）的「規定工時」(Conditioned hours) 是每週四十四小時。「規定工時」是計算底薪、現金津貼及其他有關福利的基礎。

「逾時工作」的補償方法放在 HRPM 的第 E4 章。節錄如下：

## Chapter E4 OVERTIME ALLOWANCE

### E4.1 Definition of Overtime

E4.1.1 Overtime is defined as work undertaken over and above an employee's conditioned hours of work ...

### E4.2 General Principles ...

E4.2.3 **Overtime work should normally be recompensed by time-off in lieu.** Where this is operationally impracticable within a reasonable period from the date on which the overtime is worked, an overtime allowance may be paid to eligible employees. An

employee who qualifies for an Overtime Allowance may, instead of being paid the Overtime Allowance, opt to take time-off in lieu at a later date mutually convenient to the employee and the management ...

### E4.3 Eligibility for Overtime Allowance

[醫生並不符合領取逾時工作津貼的資格]

### E4.4 Basis of Calculation ...

E4.4.3 Overtime work is payable after one hour's work either at the start or at the finish of a shift. Thereafter, overtime is payable for the actual time worked rounded off to the nearest half-hour. **No time-off in lieu will be recompensed if the overtime does not qualify for Overtime Allowance...**

原訟人是根據上述的 E4.2.3，要求「補假」(time-off)；是否符合資格領取逾時工作津貼並不影響「補假」的權利，這也是公務員（包括高級公務員）沿用了數十年的安排。而醫管局卻提出 E4.4.3 的第三句，解釋為『不符合資格領取逾時工作津貼的僱員，亦不能得到「補假」』。原訟人對這抗辯的回應是（一）E4.4 只適用於逾時工作津貼的計算，與醫生職系無關；（二）E4.4.3 第三句裏的“the overtime”應指條文首兩句提及的「剩餘時間」，而不是指『不符合資格領取逾時工作津貼的僱員的「逾時工作」』。

至於那三千五百元（或半數）的「酬金」，根據八九年立法會報告的原文，那是“**In order to recognize the exceptional** circumstances of certain medical officers who are required consistently to undertake **unusually** long hours of work, it is proposed that the following fixed rates of honoraria should be paid to the officers concerned ...”。

文件說明這是一個例外情況，並沒有說醫生會因而失去「補假」的權利。醫管局雖然辯說發放

「酬金」已變作「規例」(Rules and Regulations)，用作補償醫生的「逾時工作」，但在陳詞時也承認這是象徵式的，嚴格來說不是合約條文。「酬金」在抗辯中的主要是用作支持醫管局對 E4.4.3 的說法（註：抗辯迴避了上述報告的原文）；意思是『若果醫生在合約上是可以得到「補假」，便不需要發放這「酬金」了』。

## 裁決、影響

高等法院在三月一日作出裁決，其中要點如下：

- （一）原訟人對「法定假日」（及復活節、佛誕、聖誕節翌日）及「休息日」的申索勝訴，對「逾時工作」的申索敗訴。(§241)
- （二）只能以金錢作補償，不能「補假」。(§250)
- （三）醫生留在醫院範圍內便算是工作，否則不是。(§252)
- （四）補償以實際工時計算，但須扣除已給予的「補假」。(§§252, 253, 259)

最初的一百六十五名原訟人的申索期由九六年三月開始，其餘的同事由個別入稟申索日期前六年開始計算，已離職的同事亦應享有同等的權利。雖然醫管局表示會補償給所有同事，但並未表明由何時開始計算、及是否包括已離職的同事。工會將會跟進。

裁決沒有明確表示若醫生留宿當值廿四小時後，是應該得相等於到廿四小時（即三「日」），還是只得到一「日」（即八小時）的補償。醫管局已表示只會補償八小時，原訟人將去信法庭請求澄清。

根據裁決的邏輯，僱主要求僱員在「法定假日」及「休息日」候命工作並不違返法例。僱員若沒有被召回醫院工作，便當給予了假日。被召回醫

院工作後，僱主亦只須按實際「工作」時間作金錢補償。「僱傭條例」給予僱員「法定假日」及「休息日」的保障可以說是名存實亡，這也會影響很多其他行業的僱員。

更極端的情況是若僱員的「逾時工作」沒有保障，工時沒有上限，僱主甚至可以安排僱員在「法定假日」及「休息日」工作而不作任何補償。例如，僱主可要求僱員在「休息日」工作八小時，及在星期一工作十六小時，然後在星期一的那十六小時中指定八小時作為「休息日」的「補假」而不須工作，那天「休息日」便不翼而飛了。

從上述分析，表面上僱員對「法定假日」及「休息日」的申索勝訴，但在「工作」的定義和「補償方法」上的爭議，結果是強差人意的。

## 上訴、談判

上訴與否最終由各原訟人決定，但原訟人希望諮詢同事的意見作為參考。應考慮上訴的事項包括

- （一）「逾時工作」是否應得到「補假」作補償；
- （二）「工作」的定義；及
- （三）「法定假日」及「休息日」的「補償方法」。

而決定上訴與否的主要考慮有

- （一）法律理據；
- （二）上述事項的重要性；
- （三）費用；
- （四）是否合情合理。

法律理據是有灰色地帶的，律師、甚至法官之間也會有不同的意見，否則便沒有訴訟和上訴這回

事了。就『「逾時工作」是否應得到「補假」作補償』這一項，關鍵在於對 HRPM 第 E4.4.3 節的第三句的詮釋，而法庭應用的原則是

“...the overriding objective in construction is to give effect to what a reasonable person rather than a pedantic lawyer would have understood the parties to mean ...” (§107)

現原訟庭作出對僱員不利的裁決，上訴就是不認同原訟庭作為一個“reasonable person”對那關鍵條文的詮釋。若閣下是一個“reasonable person”，你會怎樣理解那一條文？

至於「工作」的定義及「補償方法」兩項，「僱傭條例」並沒有說明。但條例說：「僱傭合約的任何條款，如看來使本條例賦予僱員的任何權利、利益或保障終絕或減少，即屬無效。」(s.70) 裁決當然不等於合約的條款，但若把它寫進合約裏，它可以通過這個測試嗎？

另外一個考慮方法，是比較上訴的「機會風險」和「機會回報」。作最壞的打算，最終上訴至終審庭失敗，上訴一方須支付近千萬元的訟費，這對數千名醫生來說尚可承擔，況且現時的裁決對「法定假日」及「休息日」的補償已遠超這個數目，問題是「值得嗎？」。閣下是否願意付出數千元，以換取一個合理待遇的機會？

在正式聆訊前約半年，醫管局開始和工會及原訟人代表談判和解，但要求保密內容。工會及原訟人明白訴訟並不能解決所有問題，所以談判的大門是打開的，即使是有了裁決後，雙方仍保持溝通。醫管局現建議雙方不再上訴，改以談判解決問題。倘現在不上訴，以後便不可能再回到法庭處理分歧，因現有的裁決會變成先例，沒有同事再有時間和財力從新開始，並必須上訴才能撤銷

先例的影響。若訴訟不存在，醫管局還有和工會談判的需要嗎？

醫管局向工會建議，在三年後將「最高工時」減至每週六十五小時以下。有立法會議員以問卷調查同事的意見，得到了一百六十個回應（九十七個醫管局的醫生），79% 贊同上述建議。對於「工時」，同事可能會有不同理解和意見，但必須澄清一些概念：

- 「規定工時」是合約條文、是計算底薪、現金津貼及其他有關福利的基礎。
- 「實際工時」可能因醫院、部門、年資、職位等而不同，不一定等於「規定工時」。
- 「最高工時」當然應該有一套規定，以免影響病人的安全。

訴訟的爭議是當「實際工時」超過「規定工時」，「逾時工作」是否應得到「補假」作補償。醫管局建議的意思是每週工作六十五小時以下無須補償，而工會真正需要知道的，是同事是否接受這建議作為不上訴的條件。

有同事認為『「逾時工作」得到「補假」作補償』並不可行，因餘下的同事須承擔所有工作量。舉例說，原有五個醫生，每人每週工作六十小時，現其中一人放假，剩餘四人便須每週工作七十五小時了。但若『「逾時工作」可得到「補假」作補償』，每個同事的額外工作最終也是會得到補償的。

雙方的理據、陳詞和法庭的裁決的全文都可在工會的網頁下載，閣下的密碼正是本文首頁標籤裏的序號。本文是筆者對上述文件的理解，但筆者並非律師，也不是一個「中立者」，可能有意無意之間對上述文件有誤解、或作選擇性的陳述，必須作出「免責聲明」。【完，請回覆問卷】