有法不依，無異一紙空文

2026年9月27日

徐頌文

香港天主教勞工事務委員會於 35 年前成立至今，一直關注工人的勞動權益及尊嚴，而其中一環就是透過諮詢服務、資訊站、講座、刊物及多媒體製作等，讓工人更深入認識勞工法例，從而維護應有的權利。

在過去 30 年，筆者有幸參與編撰及更新《僱傭法錦囊》勞工法例小冊子的工作，過程中不僅有機會鑽研各有關條例的條文及法庭判例，更能清楚認識勞工法例如何實際應用於僱傭範疇中，同時亦見證勞工法例的演進。儘管部分法例於訂立之初備受爭議（如《強制性公積金計劃條例》容許以屬於僱主強制性供款部分的累算權益抵銷遣散費及長期服務金、《最低工資條例》並未將生活物價指數納入為釐訂最低工資水平的考慮因素、《僱傭條例》只賦予 3 天侍產假等），但無庸置疑，在勞工界前輩及同工們堅持不懈的倡議之下，勞工權益及保障整體而言有所改善。

然而，即使法例多麼完善，仍須貫徹執行方可達致其立法的目的。就以被拖欠工資及剋扣假期的僱員為例，《僱傭條例》開宗明義指出「本條例旨在就僱員工資的保障訂定條文」，而勞工處勞工視察科的職責，就是「擔任視察工作，透過巡查各工作場所及對涉嫌違例事項進行刑事調查， 執行……《僱傭條例》，以確保僱員依時支付工資，並享有其他法定權益，包括休息日、法定假日、有薪年假、產假、侍產假、疾病津貼。」但不少遭遇欠薪問題的僱員要不就是繼續忍受僱主的剝削，要不就是提出申索，但相關程序不僅磨人又費時，即使僱員最終獲判勝訴，其能取回的往往僅是僱主原應支付的，對違法的僱主而言分毫無損。

又以因工受傷的僱員為例，《僱員補償條例》第 5（4）（a）條明確指出「僱員在受僱工作期間遭遇的意外，如無相反證據，須當作亦是因工遭遇的意外。」意思是指一旦僱員能證明導致其受傷的意外是在受僱工作期間發生的，則證明該意外並非起因於工作的舉證責任便落在僱主身上。可惜從筆者所接觸的不少求助個案中，即使已證實僱員是在工作期間因意外而受傷，但其僱主只須藉聲稱意外並非因工作所導致而否認其補償責任，便可不費吹灰之力將前述第 5（4）（a）條的推定消弭於無形， 更使僱員在面對隨受傷而來的治療、生活、經濟及同儕等壓力之餘，再承擔證明工作與受傷之間的因果關係此一難以逾越的舉證責任。

先教宗良十三世於《新事》通諭提到： 「任何人的權利，都應受到神聖的保障；為使每個人都能確保自己的權利，國家有權責罰及懲戒侵犯權利者。」香港政府剛公布首分已就經濟及社會發展第一個五年規劃，並在「民生及社會發展」(「勞工及人力」）將「加強保障勞工權益」列為政策方向之一。在一個勞資關係嚴重不對等的現況之中，勞工權益固然須要加強，但執行法例的力度，同樣須要加強，否則一切保障勞工權益的政策及法例，都只會變成一片空談、一紙空文。

教區勞工牧民中心—港島 供稿