

《公司(企業拯救)條例草案》委員會

政府當局對有關如何處理公司拖欠僱員的  
工資及法定應得款項的建議的回應

法案委員會提出以下兩項建議 —

- (a) 向收入較低的僱員提供法定保障和向收入較高的僱員提供其他方案；以及
- (b) 對在展開企業拯救程序前設立的信託帳戶支付僱員應得款項的款額設定上限。

第一項建議

2. 《僱傭條例》包含著所有僱員的權益，不論地位，都應受到同等保障的原則。我們認為並無理據支持按收入水平對僱員作出不同的處理方式，而且亦幾乎不可能界定一個普遍為人接納的收入水平，用以將僱員分類。僱員收入的組成部分因公司不同而有所分別，可包括工資、現金津貼、房屋及教育津貼、花紅、佣金、小費等等。若要實施有差別的處理方式，可能須對《僱傭條例》作出重大修訂。

3. 律政司的初步意見認為，任何按收入水平對僱員作出不同的處理方式，須有客觀、合理理據支持，否則會令人擔心可能違反受《香港人權法案條例》確保的非歧視原則。

4. 律政司又表示，《僱傭條例》第 26 條訂明，除按該條所訂明方式，即以法定貨幣、支票、匯票、郵政匯票付給工資或將工資存入銀行戶口外，不得以其他形式付給工資。該條不接納僱員把欠薪與公司作實物交換，例如換取股份或認股權等。政府當局認為，如容許勞資雙方就欠款達成交換協議，僱員根據現行勞工法例所獲的保障將會被削弱。基於這項建議會減少“高收入”僱員在《僱傭條例》下所獲得的保障，我們對此項建議有所保留。

5. 即使建議獲得採納，大部分“高收入”僱員會因其應得款項可能減少及不明朗因素而極有可能選擇由信託帳戶預留款項支付有關欠薪，而不與公司簽立交換協議。因此，建議未必能夠達原來的目的。

## 第二項建議

6. 我們不清楚這建議是否擬涵蓋所有類別的僱員，即在企業拯救程序展開前已被解僱的僱員(前僱員)及在企業拯救程序開始時公司繼續僱用的僱員(續聘僱員)。由於前僱員與公司再無任何關係，我們認為並無理據對信託帳戶支付他們應得款項的款額設定上限。

7. 此外，對於公司在信託帳戶預留支付續聘僱員欠款的款額，我們也認為沒理由加設上限。這建議有損《僱傭條例》賦予僱員的法定權利及保障。由於企業拯救進行期間會實施暫止期，續聘僱員將無法向公司追討餘下的欠款(高於上限的款額)。

8. 正接受企業拯救的公司仍是持續經營的企業，而非進行清盤。因此，將建議的上限與破產欠薪保障基金可撥付的最高金額，或與《公司條例》第 265 條所規定公司清盤時優先付款的最高金額比較，是不適當的。事實上，建議的上限可能會促使續聘僱員盡早提出把公司清盤的呈請，因而有違實施企業拯救程序的目的。

## 諮詢勞工顧問委員會及破產欠薪基金委員會

9. 教育統籌局局長認為，如實施該等建議，可能需要諮詢勞工顧問委員會及破產欠薪基金委員會。由於建議的細節仍未落實，因此未能就該等建議對現行法例的影響進行準確評估。不過，教育統籌局局長的初步評估顯示，該等建議會對《僱傭條例》造成影響，而對《破產欠薪保障條例》亦可能會有影響。

財經事務局  
二零零一年十月

C:\data\general\cres\_paper\_01c.doc