

(香港會計師公會用箋)

傳真及郵遞
(2869 6794)

本函檔號：C/EPIG，M7228

香港中區
花園道3號
萬國寶通銀行大廈3樓
立法會秘書處
《公司(企業拯救)條例草案》委員會主席
吳靄儀議員

吳議員：

《公司(企業拯救)條例草案》

承蒙貴委員會邀請本會代表出席2001年10月22日的會議，就《公司(企業拯救)條例草案》發表意見，謹此致謝。

閣下在會上聽取各代表團體發表意見後，曾邀請各代表團體再詳加考慮，現時的條例草案是否只是無法發揮效用，以致即使通過法例也絕少會有公司採用企業拯救程序，還是更甚者，通過該條例草案反而會帶來負面影響。本會其後接獲法案委員會秘書來函，邀請本會發表進一步的意見。

信託基金安排引起的問題

首先，本會謹此重申立場，就是本會原則上支持引入法例，為企業拯救程序提供法定架構。本會相信，就本港的營商及投資環境而言，這類法例極為重要。

與此同時，本會亦多次表明，對於條例草案建議規定僱主在進行臨時監管程序前，必須清付公司憑藉《僱傭條例》而尚欠僱員的所有應得款項，本會持強烈的保留態度。政府當局曾於1998年12月就在“臨時監管”期間處理僱員權益的方法發表諮詢文件，現謹隨函附上本會就該諮詢文件提交的意見書(附錄1)，供委員參考。

本會十分關注，條例草案建議的信託基金安排將會扭曲本港現行的無力償債制度。正如本會早前曾經指出，究其原因，就在於按現行方式草擬的條例草案，並沒有就信託基金須付予前僱員在《僱傭條例》之下的應得款項設定金額上限，只有《僱傭條例》本身就應得款項設定上限者除外。相反，現行的破產欠薪保障基金(“破欠基金”)

所發放的款項設有上限，而《公司條例》第265條亦就公司清盤時的優先付款金額訂明上限。

根據破欠基金及《公司條例》的規定，除《公司條例》之下的累算假日薪酬外，就每類應得款項支付的實際款額均設有上限。此外，有關法例所涵蓋的僱員應得款項基本上限於三類，即欠薪、代通知金及遣散費／長期服務金。然而，《僱傭條例》只就遣散費設定上限，而沒有就僱員其他任何應得款項設定上限。該條例亦訂有多項額外的應得款項類別，而這些應得款項均沒有列入破欠基金及《公司條例》的適用範圍內。根據《僱傭條例》所訂，僱員有權獲得所有下列款項：

- 在沒有給予妥當通知而解僱的情況下，根據該條例第II部須支付的任何代通知金；
- 根據第IIA部須支付的任何年終酬金；
- 根據第III部須支付的任何產假薪酬或款項；
- 根據第VA部須支付的任何遣散費或根據第VB部須支付的任何長期服務金；
- 根據第VII部須支付的任何疾病津貼或款項；
- 根據第VIII部須支付的任何假日薪酬；
- 根據第VIII A部須支付的任何年假薪酬；及
- 根據該條例應付予僱員的任何其他款項(包括例如累算工資)。

以下例子可以說明上述情況可能產生的後果：倘若某公司因進行臨時監管程序而終止僱用一名須給予一年離職通知的高薪僱員，公司便須從信託基金撥款付予該僱員相等於一年薪金的代通知金。同時，由於條例草案中沒有條文訂明須分開處理董事／有聯繫人士的權益與其他僱員的權益，以致須從信託基金撥付的款項更多。在這個情況下，以僱傭合約聘請的董事級職員實際上可能有權獲得由信託基金撥款支付的巨額款項，高層職員日後也可能為此而蓄意更改他們的補償條款，確保自己能透過擬議安排獲取最大利益。

據本會對條例草案的瞭解，倘若條例草案按現時的草擬方式獲得通過，則公司採用不同的無力償債程序，會令僱員可從中取得的應得款項出現極大差異。附錄2所載的一覽表列述這些差異之處。

一般而言，僱員自然會認為公司進行臨時監管程序較清盤理想得多，因為他們在臨時監管程序下可獲得的補償款項較多。即使僱員明知已經陷於經濟困境的公司實際上難逃清盤厄運，但卻仍然希望其公司可在清盤前先進行臨時監管程序。僱員甚至可能希望公司最終會清盤。政府當局曾表明，倘若臨時監管程序失敗而公司最後仍須進

行清盤，則信託基金內的款項將不能用於任何其他用途，只能用於清付僱員的應得款項。這項規定不但在原則上有問題，在實際執行時也一樣問題叢生。

原則上，上述規定很可能會衍生另一種進行清盤的途徑，而循此途徑進行的清盤程序，會令某一組別的債權人可從中獲得的利益，大大多於他們在現行清盤程序下所獲得的利益；反之，一般債權人可獲得的利益卻相應大為減少。條例草案實際上等同於在法例上給予僱員優惠，因而直接導致以下情況：僱員可能會在臨時監管程序開始時顯得合作，隨後則對臨時監管人採取不合作態度，促使其不願讓僱員留任，從而令其他債權人認為進行自願償債安排的建議並非有利安排，最終令自願償債安排在欠缺支持下而以失敗告終。導致出現上述情況的原因，在於條例草案規定，公司假如在進行臨時監管後仍以清盤告終或僱員在公司進行臨時監管後遭終止合約，僱員可獲付《僱傭條例》之下的所有應得款項。反之，公司在進行臨時監管後所留任的僱員，卻只可獲償付欠薪。

倘若條例草案按現行的草擬方式獲得通過，便很可能出現以下情況：隨時日漸過，政府當局將會面對越來越大的壓力，要求當局修訂《破產欠薪保障條例》及《公司條例》第265條，以期令該兩項條例的規定與僱員在公司清盤程序中可獲得的最大利益(即僱員根據企業拯救法例可以獲得的利益)趨於一致。然而，若要作出這樣的修訂，便等同於犧牲一般債權人的利益。

亦有一點必須注意，就是根據現行條例草案的規定，無論公司僱員的薪酬多高，他們都可以獲得保障，可悉數獲付其應得款項。在此項規定之下，倘若在展開臨時監管程序後，公司最終仍以清盤告終，則公司的商業債權人的處境屆時將較公司直接進行清盤更惡劣。由於小規模的商業債權人本身亦聘有僱員，因此將這些債權人陷入更惡劣的困境只會令其僱員亦須面對裁員危機。基於上述理由，條例草案的規定將會對這些小規模的商業債權人構成極具破壞性的影響。

有見及此，本會認為，倘若現行條例草案所訂定的信託基金安排不作任何修訂而獲得通過，將會扭曲現有的無力償債制度。為此，條例草案不單完全無法發揮效用，實際上更是有害無益。

未來路向

本會相信，條例草案雖然可能會構成上文載述的負面影響，但倘若擬議條文能與現時的無力償債制度更加趨於一致，便能盡量減低條例草案扭曲現有制度的程度，從而消解上文所述的各項負面影響。本會亦相信此舉屬合理的處理方法，因為海外地區就企業拯救程序訂定的規定，一般也是與公司無力償債程序的規定相同。此外，亦有一點值得注意，就是以香港現時的規定而言，本港的接管程序與無力償債程序所依循的原則基本上同出一轍。此外，僱員獲優先償付款項的上限，亦以《公司條例》第265條的法定上限為依據。

本會早前曾經表明，有關如何償付僱員應得款項的安排，本會屬意採用法律改革委員會原本提出的建議，即擴闊破欠基金的範圍，以發放款項予在臨時監管程序中遭終止合約的僱員。然而，據本會瞭解所得，這項建議受到多方面的反對。為此，本會提出另一項建議供委員參考。本會建議，條例草案應就信託基金向任何僱員償付的款項訂明上限，而有關上限應與破欠基金發放款項的上限相同。參照附錄2的資料，該上限現時為258,500元。倘若公司拖欠僱員的應得款項高於這個金額，則僱員將被視作普通無保證債權人，有權參與臨時監管程序中的有關債權人會議，並享有投票權。

此外，亦應考慮在條例草案中加入條文，訂明倘若臨時監管程序失敗而公司進行清盤，則信託基金內的款項將恢復為公司的一般資產，可用以攤還所有債權人的債務。這項規定可令臨時監管安排與現行程序趨於一致。

最後，本會希望藉此重申，支持條例草案中有關在無力償債情況下營商的條文。有關本會對條文細則的意見，則請參閱本會於2001年9月25日提交的意見書。本會在此強調一點，現在已經刻不容緩，必須盡快引入有關在無力償債情況下營商的法例。這項法例將可促使公司董事及早面對現實，採取行動，以免公司因繼續營商而令其更加泥足深陷，更進一步虛耗公司的資產，最終令僱員及其他債權人的利益同樣受損。

按照貴委員會的要求，本意見書只是集中討論信託基金的問題。本會就其他事宜及條例草案各項條文提出的意見，請參閱本會較早時提交的意見書。

香港會計師公會
會計行業發展副總監

(簽署)

(戴尚文先生)

連附件
PMT/ay
2001年11月9日

(香港會計師公會用箋)

傳真(2528 3345)及郵遞文件

本函檔號：C/IPP(19)，M1112

香港
夏慤道18號
海富中心第一座18樓
財經事務局
財經事務局局長許仕仁先生

許局長：

**就企業拯救及破產欠薪保障基金諮詢文件
(在“臨時監管”期間處理僱員權益的方法)發表意見**

----- 現謹隨文附上香港會計師公會就財經事務局發表的企業拯救諮詢文件提交的意見書。

閣下閱畢隨附的意見書後，當會得悉本會十分支持由法律改革委員會就為香港引入企業拯救程序所提出的各項建議。在目前的經濟環境下，設立“臨時監管”程序尤其重要，因為這項程序可以為那些遇上短期財困但基本上運作穩健的商業機構提供“喘息空間”。這些商業機構可以利用這個程序，與其債權人達成互惠互利的協議，更可藉此保留僱員的工作職位，否則公司一旦清盤，這些工作職位亦不保。

至於諮詢文件的內容細節方面，我們堅決認為以該諮詢文件方案A為基礎的安排，將會是最可行的方案。另一方面，方案B至方案D本身都存在不少問題，以致無法達致推行企業拯救方案的目標。為此，本會希望政府能盡速解決關乎方案A的各種問題，俾能盡快施行該方案。

謹請閣下注意，本會將於明早舉行記者招待會，公布本會支持當局為香港引入企業拯救程序。

倘若當局需要進一步的資料，或對本會的意見書有任何疑問，請隨時與我們聯絡。

香港會計師公會註冊主任

(簽署)

黃洛華先生

連附件
LW/PMT/ay
1999年2月10日

**香港會計師公會就
企業拯救及破產欠薪保障基金諮詢文件
(在“臨時監管”期間處理僱員權益的方法)
提交的意見書**

本會必須首先開宗明義闡明，香港亟需設立架構周全的企業拯救程序。法律改革委員會(“法改會”)就此課題發表初步報告書後曾經廣泛諮詢各界意見，並在諮詢後得出以下結論：“綜合各意見大部分贊成推行像諮詢文件所建議的措施。”(見載於法改會在1996年10月發表的《企業拯救及無力償債情況下營商研究報告書》第1.16段)。法改會在其研究報告書中繼續闡釋：“我們認為，一間可生存的公司如果能全部或部分以持續經營形式維持下去，肯定比清盤然後將剩餘資產攤分的做法為佳。首先，公司股東會受惠，因為如果公司繼續經營，他們持有的股份可能會變為有價值，但如果公司因無力償債而清盤，他們便會一無所有。此外，公司的普通債權人如果在公司重組所得的款項比清盤所得的攤還債款為多，則他們亦會受惠，而且他們亦不會失去該個客戶。有抵押債權人(通常是銀行)應將目光放遠，不能只想着因為有抵押，即使客戶清盤他們亦不會受影響，這一點的重要性越來越明顯。以就業機會而言，如果公司繼續經營，最低限度還會保留若干職位”(見載於第1.18段)。

企業拯救較清盤優勝之處，可說是不言而喻。倘若公司進行清盤，首當其衝的當然是僱員，社會須即時付出的代價，就是工作機會減少。隨之而來的還有一連串在商界引起的連鎖反應，因為該公司清盤可能會連帶令該公司的商業債權人也陷入財政困難，特別是其本身業務也得依靠某一兩個貿易夥伴維持的小規模債權人，更加易受牽連。

因此，問題癥結其實並非在於進行臨時監管所要付出的代價，而是拖延甚或不推行臨時監管程序所須付出的代價，特別是際此失業率高企、商業機構又接二連三倒閉的時候，社會為此而付出的代價將更為沉重。

自不待言，無論當局擬引入任何企業拯救程序，這個程序都必須惠及所涉主要各方，並且必須切實可行。僱員既然是受影響的其中主要一方，其透過企業拯救程序可以獲得的款項當然不應少於他們在公司進行清盤情況下可獲得的款項，因為公司如不能進行“自願償債安排”，便很可能會進行清盤。然而，我們不能漠視進行臨時監管的基本目的，理所當然就是為了保留僱員的工作職位。雖然進行臨時監管程序時，有關公司很多時都無法留任所有僱員，但如果說進行企業拯救便自然要裁減所有甚或絕大多數的僱員，卻也是具誤導成分的說法。此外，由於可能會有若干商業機構主要依賴進行企業拯救程序的公司來維持其業務，故此企業拯救程序也有助保留這些相關機構的工作職位。換言之，進行企業拯救亦可避免因上文所述的連鎖反應而令其他機構的工作職位亦一併減少。

有關如何支付被裁減僱員的應得款項及留任僱員的欠薪方面，政府的諮詢文件臚列了4個可行方案。歸根究底，支付僱員應得款項的撥款來源當然屬政策問題，但由於本會會員均是處理無力償債個案的專業人員，日後亦會成為企業拯救方案中的臨時監管人，因此本會會員自然能夠指出個別擬議方案的實際問題所在。本會將會先行概述個別建議方案的實際問題，再而釐清若干明顯的誤解之處，並表明本會贊成採取哪個方案。

方案B

僱主須支付憑藉《僱傭條例》而須付予僱員的所有應得款項，包括規定公司在接受臨時監管之前清償所有欠薪

我們必須首先弄清楚一點，就是公司是在面對財政困難的時候才發起拯救程序，因此如果有關公司根本無法與其債權人達成架構周全的償債安排，該公司便很可能要進行清盤。規定僱主須在進行臨時監管前付清尚欠僱員的所有債務可說是問題叢生。第一，由於有關公司當時的週轉現金有限，而且又無法向外舉債，故此僱主根本不可能符合這項規定。第二，這項規定等同於訂明，僱員獲償付款項的優先次序，高於所有其他債權人；換言之，由於其他債權人都清楚明白，他們在臨時監管情況下可獲償還的款項，將會少於他們在清盤情況下可以獲得的款項，因而令他們覺得倘若進行企業拯救，便等於掏他們的腰包來支付僱員的工資，以致其他債權人根本不願意與公司簽訂有關進行企業拯救的協議。第三，上文已經詳細闡述，面對財困的公司不大可能會有足夠現金悉數支付僱員的應得款項。即使該公司真的有足夠現金支付尚欠僱員的款項，但如果該公司將其手上的現金用於支付僱員的應得款項，便會令該公司無法以最靈活的方式進行企業拯救程序。一般而言，導致公司須進行企業拯救的原因就在於公司的流動資金不足，因此盡量保留週轉現金正是拯救企業不可或缺的條件。第四，從實際角度而言，必須等待公司正式展開企業拯救程序之後，才可清楚確知公司可以留任多少僱員，因此僱主根本不可能在進行臨時監管之前完全掌握其債務情況。

本會謹此亦指出一點，就是公司須在進行企業拯救程序時委任一名獨立的專業人士接掌公司。導致公司出現財政問題的其中一個普遍原因，就是公司管理不善或欠缺財務監管，以致負債纍纍，但公司的主要業務本身卻可能仍然有利可圖。因此，倘若當局規定僱主須承擔責任，付清尚欠僱員的所有債務方可進行企業拯救計劃，根本意義不大，而且這項規定實際上反會迫使很多備受財政問題困擾的公司進行清盤，因為他們根本沒有足夠現金應付進行企業拯救所需的開支。因此，由此而產生的結果反會與推行企業拯救程序的目標背道而馳。

方案C

豁免所有僱員遵守暫停進行法律程序的措施，以及保留僱員可向法庭提出公司清盤呈請的權利

這項規定實際上容許某一對公司不滿的僱員可隨時阻撓企業拯救程序。一如諮詢文件所指，這個方案將會破壞訂立暫止期的目的，因為訂立暫止期以暫停進行各項法律程序的措施，旨在給予有關公司“喘息空間”，保障進行企業拯救的公司免受債權人追討債項。一如上文所述，僱員既然是受企業拯救程序影響的其中主要一方，豁免他們無須受暫止期規限，未免不合常理。此外，這項規定亦可能會給予個別僱員過大的討價還價權力，例如僱員可以此為條件要求僱主保留其工作職位。最低限度，公司並無留任的僱員亦很可能會要求僱主即時悉數支付尚欠他們的債項。倘出現這種情況，同樣也會造成上文有關方案B的問題。

方案D

擴闊破產欠薪保障基金(“破欠基金”)的範圍，讓僱員可迅速得到救濟，但規定破欠基金可以優先償付債項悉數申索所墊支的款項

這個方案的弊端與上文方案B的問題一樣，就是其他債權人可能會覺得，相對於公司直接進行清盤而言，他們在企業拯救程序中的處境可能會更為惡劣，因而不支持有關公司進行臨時監管。在公司進行清盤的情況下，破欠基金可以優先債項形式優先索回的最高金額，只限於《公司條例》(第32章)第265條所訂定的優先付款法定上限。至於該基金向僱員發放此款額以外的其他款項，該基金只可以普通債權人的身份提出申索。一如諮詢文件指出，上述的法定限額大大低於破欠基金現時在公司無力償債情況下發放給僱員的款項。由於《公司條例》的法定限額與破欠基金發放的款額有距離，這項建議將會造成的間接後果，就是幾乎肯定會對當局構成巨大壓力，迫使當局須修訂上述法定限額，使其與破欠基金發放款額的上限趨於一致。究其原因，在於當局將難以解釋，何以破欠基金在企業拯救程序中可索回的款額與其在公司無力償債情況下可以討回的款額不同。然而，其他準債權人定會強烈反對這項轉變，因為此舉將會對他們在清盤情況下的權益構成不利影響。此外，這項修訂亦有不合常理之處，因為釐定《公司條例》所訂限額的考慮因素，與訂定破欠基金發放款項水平的因素，根本就截然不同。

基於以上理據，本會認為上述各方案既不可行，亦無法令企業拯救程序取得成功。誠如上文所述，識別用以支付僱員應得款項的最適當撥款來源，基本上是政策問題。無論如何，本會認為諮詢文件在闡述方案A的問題所在時，似乎對該方案有若干誤解之處。為此，本會認為有必要在下文釐清對方案A的誤解，以便當局更深入研究該方案。

方案A

擴闊破欠基金的範圍以保障受臨時監管影響的僱員

據悉，方案A為法改會建議的方案。雖然法改會指出，《破產欠薪保障條例》最好有條文照顧受臨時監管影響的僱員(企業拯救研究報告書第5.42段)，但卻於報告書第5.43段建議“增訂一項與《公司條例》第79條相若的條文，規定若委任一名臨時監管人監管某公司，則根據《公司條例》第265條在任何清盤中均屬優先償付的拖欠僱員的債務，須從臨時監管人所接管的資產中，較所有其他按第265條規定先後次序的債務獲優先償付。”《公司條例》第79條所針對的是委任接管人的情況，並訂明條文，規定倘有關公司並非正進行清盤，便須按照第265條所訂的優先權，從接管人所接管的資產中撥款償還優先債項。因此，《公司條例》第79條已成為先例，訂明可在純粹無力償債以外的哪些情況下，引用《公司條例》有關優先付款的規定。本會認為，在引入臨時監管時，適宜盡量沿用現有法律框架的基本架構，因此本會支持法改會的建議。諮詢文件指出，由於第265條所訂的限額，遠遠低於破欠基金所發放款項的限額，以致難以令僱員接受這項安排。事實的確如此，但破欠基金可藉代位權原則而以優先債權人追討的款額，是否只是以《公司條例》第265條所訂限額為準(假設破欠基金在臨時監管期間發放款項予僱員)，則是值得商榷的問題。法改會的建議既能保留現有架構的原則(而且尚有一個優點，就是進行企業拯救程序可保留一定數目的工作職位，因而令破欠基金須發放予僱員的款項，將會少於就公司清盤／接管而須發放的款項)，又可避免出現方案D的問題，即僱員在不同情況下可獲償付的款額會有極大差異的問題。

各界對破欠基金須照顧受臨時監管影響僱員的安排有何疑慮？首先，就是擴闊破欠基金的範圍這個基本問題。本會重申，這個最終是政策問題，但有一點值得注意，就是在訂有類似企業拯救程序的其他司法管轄區，在有關發放款項予受僱於無力償債企業的僱員方面，進行企業拯救程序通常都會被視作相近於或等同於無力償債(例如在英國，在進行企業拯救的公司工作的僱員，可在公司進行企業拯救時向全國保險基金申請援助)。

第二，就是諮詢文件第10段所述的情況，即一些無良僱主可能會濫用這個計劃，嘗試藉企業拯救來逃避其須於僱員終止服務後向他們發放薪金的法定責任，亦即是說，僱主試圖將有關責任推卸給破欠基金。本會認為這個問題其實理論多於實際，而且從事有可能進行臨時監管程序的業務的絕大部分僱主，都不大可能會以此作為其發起企業拯救的動機。事實上，從僱主的角度而言，藉進行企業拯救來逃避支付僱員薪金，根本上意義不大。根據臨時監管的安排，該公司將交給獨立的第三者接掌，而這個獨立監管人除須向參與該計劃的債權人負責外，亦須受破產管理署監管，同時亦極有可能須接受其中一個法定專業團體監管。由於在進行臨時監管期間會實施暫止期，僱主亦會無法向其他債權人償付債務。試問哪有僱主只為避免須於僱員終止服務後向他們發放薪金便甘願冒險令自己商譽盡毀？此外，倘僱主只不過是利用“拯救程序”作為逃避法定責任的工具，相信亦不會有監管人有興

趣為該公司進行臨時監管程序。進行企業拯救的公司的業務須有合理機會以某種形式繼續經營下去，才可展開自願償債安排。最後，為免任何僱主試圖在推卸責任後另起爐灶，自己再行開辦新的業務，當局可以甚至應該在擬定整體立法方案時，訂明對此種作為施加適當的懲處。最直截了當的辦法就是考慮擴大現時《公司條例》有關取消董事資格的條文，將關乎申請進行臨時監管的情況亦包括在內。

第三，有意見認為，鑒於破欠基金所發放的款項少於《僱傭條例》之下的僱員應得款項，故此法改會建議擴闊破欠基金的範圍以包括企業拯救程序，可能會違反《僱傭條例》的規定。這項意見忽略了一點，就是實際上，遇有財困的公司如不進行企業拯救的話，便最有可能進行清盤，而在公司進行清盤的情況下，僱主顯然無須支付《僱傭條例》之下的僱員應得款項。同一道理，倘嚴格引用《僱傭條例》規定的話，則僱主“除非有合理理由自信會有能力在到期支付時付給所有……須到期支付的工資”，否則便不應繼續任何僱傭合約。《僱傭條例》又規定，僱主如認為自己沒有這個能力，便“須隨即採取一切必需步驟，按照僱傭合約的條款終止合約”。將一間正接受臨時監管的公司視為與其他公司無異的“營運中的企業”，實在失卻了進行企業拯救程序的意義。雖然該等公司有機會重整旗鼓，但其在展開企業拯救程序之際，卻必然正在面對嚴峻的財政困境，因此這些公司實在需要喘息空間，以便公司與其債權人達成切實可行而又符合雙方利益的安排。

第四，就是有關破欠基金的財政狀況的問題。擴闊破欠基金的範圍會嚴重損耗該基金的說法，實在令人懷疑。本會必須再次強調一點，就是破欠基金向進行企業拯救程序的公司的僱員所發放的款項，不應視作破欠基金須承擔的額外撥款，而是實際上等同於向清盤公司僱員發放的款項。現時有關接管及清盤的法定機制規定，即使有買家其後向接管人或清盤人買入該公司的資產，而原有公司的僱員又獲得重新聘用，破欠基金仍須發放款項予所有僱員。然而，公司如進行企業拯救的話，破欠基金在財政上則主要承擔損失職位的淨額而已。換言之，倘臨時監管涉及100名僱員，而當中有60名可繼續留任，那麼，這批原先打算就終止僱用向破欠基金申領款項的60名僱員，將不會提出申請。這顯示破欠基金的財政負擔應有機會減輕，而非加重。

最後，有一點值得注意，就是每個商業登記每年250港元的徵款，在整項企業拯救計劃中並非大數目，而倘有需要將有關徵款稍為調高，對在港營商所需成本造成的影響亦微不足道。因此，徵款問題不應成為否定一項實際可行的企業拯救方案的論據。既然有關徵款由商界支付，而臨時監管程序亦是一項專為協助商界而作出的安排，那麼，利用破欠基金協助接受臨時監管公司的僱員及清盤公司的僱員，實在是無可厚非的做法，只是要在付諸實行時作出若干立法修訂而已。有關修訂主要是技術上的修訂，而非理念上的大轉變。此外，一如本會在上文強調，成立破欠基金旨在協助僱員，而進行臨時監管的目的，亦是為了保留工作職位。倘有需要增加徵款(但尚未清楚是否有此需要)，而當局又認為全面調高徵款的做法不可取，則當局可考慮按照公司的規模來徵款，或在商業登記費中撥出較大部分作破欠基金之用。

基於上述論據，本會認為以方案A為本的架構屬切實可行的方案，並能解決諮詢文件所提出的各項問題。為此，當局應更深入研究方案A。有關這個方案，本會建議當局考慮，不單是被裁減的僱員可向破欠基金申領款項，即使是獲得繼續留任的僱員亦可就欠薪向破欠基金申領若干款項，以解燃眉之急。最低限度，當局應研究透過破欠基金預留若干應急款項，讓留任僱員可在臨時監管人承認其僱傭合約前獲支付欠薪，以便一旦債權人未能就自願償債安排達成協議，公司以清盤告終，這批僱員亦有該筆款項作濟急之用。倘破欠基金就這些款項提出申索，則這些款項亦會成為優先債項，破欠基金可藉代位權原則追討，但申索款額不得高於法定上限。

一言以蔽之，本會認為反對採用方案A的論據普遍並無足夠理據支持，而指方案A會構成的問題其實亦有方法可圓滿解決。此外，實施此方案無須徹底改變現行法律架構的基本原則。就現時的情況而言，其他方案都無法令企業拯救程序得以成功推行。同時，安於現狀、率由舊章，亦非合理對策。本會認為，推行架構完善的企業拯救程序可能造成的濫用情況或技術問題相當有限；相對而言，假如不推行任何企業拯救程序的話，將會令失業率及清盤個案增加，最終令香港的聲譽受損，並且削弱其對海外投資者的吸引力，香港為此而須付出的社會及商業代價實在沉重得多。目前，任何業務重整計劃均不受任何法律保障，故此縱然進行接管或清盤會對破欠基金及商界帶來多方面的不良影響，但無奈卻是法律上唯一可以採取的途徑。相對於以往任何時刻，香港現時都更需引入企業拯救文化，藉此協助商業機構重整業務。這樣既能幫助企業面對瞬息萬變的營商環境，同時又能盡量保留工作職位。

1999年2月

無力償債程序	強制清盤 《破產欠薪保障條例》	債權人自動清盤 《公司條例》	接管 《公司條例》	臨時監管 《公司(企業拯救)條例草案》
僱員獲償付款項所依據的法例／基金來源	破產欠薪保障基金	根據《公司條例》第265條以優先債權人身份獲償付款項	根據《公司條例》第79條以優先債權人身份獲償付款項	《僱傭條例》
款額	<p>1) 欠薪(上限為36,000港元)</p> <p>2) 代通知金(上限為一個月工資或22,500元,以較小數額為準)</p> <p>3) 遣散費(上限為50,000元,另加根據《僱傭條例》任何應得的遣散費減去50,000元的半數)。</p> <p>(註:工資包括酬金、收入及《僱傭條例》第43條視為工資的項目,包括法定假日薪酬、年假薪酬、年終酬金、分娩假期薪酬及疾病津貼。)</p>	<p>1) 欠薪(上限為8,000港元)</p> <p>2) 代通知金(上限為一個月工資或2,000元?,以較小數額為準)</p> <p>3) 遣散費(上限為8,000港元)</p> <p>4) 長期服務金(上限為8,000港元)</p> <p>5) 累算的假日薪酬(並無上限)</p> <p>(註:就某段假期或某段因病或其他好的因由缺勤的期間而應得的薪酬,須當作在該段假期或缺勤期間內向公司提供服務而應得的工資。工資包括憑藉僱傭合約而須支付予僱員作為農曆新年花紅的任何款項,但不包括任何累算的假日薪酬。)</p>	<p>1) 8,000港元(上限)</p> <p>(一般按《公司條例》第265條所訂的優先權償還)</p>	<p>1) 《僱傭條例》之下的所有應得款項(並無上限)。</p> <p>a) 累算工資(並無上限)</p> <p>b) 代通知金(並無上限)</p> <p>c) 遣散費或長期服務金(上限為350,000元)</p> <p>d) 年終酬金(並無上限)</p> <p>e) 分娩假期薪酬(並無上限)</p> <p>f) 疾病津貼(並無上限)</p> <p>g) 假日薪酬(並無上限)</p> <p>h) 年假薪酬(並無上限)</p>
最高總款額	258,500元	18,000元 另加累算假日薪酬	18,000元 另加累算假日薪酬	並無上限
時限	薪金計算期以4個月為限	薪金計算期以4個月為限	薪金計算期以4個月為限	並無時限