

# 立法會

## *Legislative Council*

立法會CB(2)958/00-01號文件  
(此份會議紀要業經政府當局審閱)

檔號：CB2/BC/7/00

### 《2000年僱傭(修訂)(第2號)條例草案》委員會 會議紀要

日期：2001年1月12日(星期五)  
時間：上午8時30分  
地點：立法會大樓會議室A

出席委員：鄭家富議員(主席)  
丁午壽議員, JP  
田北俊議員, JP  
李卓人議員  
呂明華議員, JP  
陳婉嫻議員  
楊耀忠議員  
李鳳英議員, JP  
麥國風議員  
梁富華議員, MH, JP  
余若薇議員, SC, JP

缺席委員：何秀蘭議員  
劉漢銓議員, JP  
劉慧卿議員, JP

出席公職人員：教育統籌局首席助理局長(4)  
吳麗敏小姐  
  
教育統籌局助理局長(4)  
杜彭慧儀女士  
  
勞工處助理處長(勞資關係)  
左陳翠玉女士  
  
高級助理法律草擬專員  
霍思先生

高級政府律師  
陳元新先生

**列席秘書** : 總主任(2)4  
陳曼玲女士

**列席職員** : 助理法律顧問5  
張炳鑫先生

高級主任(2)4  
衛碧瑤女士

---

## 經辦人／部門

### **I. 選舉主席**

鄭家富議員獲田北俊議員提名及李鳳英議員附議，當選法案委員會主席。

### **II. 與政府當局舉行會議**

#### 政府當局作簡介

2. 主席歡迎政府當局的代表出席會議。應主席所請，教育統籌局首席助理局長(4)(下稱“教統局首席助理局長”)就條例草案建議的各項修訂向委員簡介下列重點 ——

- (a) 根據《僱傭條例》，僱主不得根據該條例第6及7條解僱懷孕僱員及正在放取有薪病假的僱員。根據該條例第9條，只有當僱員嚴重行為不當，例如犯有欺詐、不忠實行為或慣常疏忽職責，僱主方可無須給予通知或代通知金，將該僱員解僱。然而，按照《僱傭條例》第15(1)及33條現時的措辭，雖然僱主不得在其僱員懷孕期間，或在其僱員正在放取有薪病假期間，根據第6或7條將該僱員解僱，但該等條文並不涵蓋僱主以第9條作出的解僱，即使其後證實解僱理由並不成立。因此，如僱主不當地援引第9條，在其僱員懷孕期間，或在其僱員正在放取有薪病假期間將該僱員解僱，即使其後被裁斷即時解僱理由並不成立，當局亦不能檢控僱主。由於這並不符合政策原意，政府當局認為必須修訂該等條文的措辭，明確指出僱主如在其僱員懷孕期間，或在其僱員正在放取有薪病假期間將該僱員解僱，即屬犯罪，但根據《僱

僱傭條例》第9條具充分理由作出解僱，則屬例外。

- (b) 《僱傭條例》規定，僱員如已根據連續性合約在整段酬金期內受僱，便有資格領取年終酬金。《僱傭條例》亦規定，僱主如在酬金期結束前終止該合約，僱員亦有資格領取按比例計算的年終酬金。該等條文旨在確保僱員有權領取年終酬金，不會因連續性僱傭合約在不受其控制的情況下提早終止而受到影響。然而，第11F條的措辭會引起以下情況：僱員不給予規定的通知或代通知金而不當地終止合約，卻可能有權領取年終酬金。由於這並不符合政策原意，政府當局建議修改第11F條的措辭，訂明僱員如終止合約，除非屬第10條所訂明的特殊情況，例如恐懼身體會遭受暴力危害或受僱主苛待，否則僱員無權領取按比例計算的年終酬金。
- (c) 根據《僱傭條例》，僱主必須在終止合約後7天內付給僱員其在合約終止時所應得的任何款項。該筆款項包括代通知金、長期服務金及在放取有薪病假期間遭解僱所獲的補償。僱主如沒有在限期內支付該筆款項，即屬犯罪。然而，目前《僱傭條例》並無任何條文訂明向懷孕僱員支付補償的時限。因此，政府當局建議把此項規定納入《僱傭條例》。
- (d) 現時，屬《性別歧視條例》及《殘疾歧視條例》所指的歧視的作為，已從《僱傭條例》的僱傭保障條文中豁除，以免僱主因單一項作為而被當局根據不同條例判處雙重刑罰。按照同一理據，政府當局建議，屬《家庭崗位歧視條例》所指的歧視的作為，亦應從《僱傭條例》中豁除。

### 委員提問

3. 田北俊議員認為，僱主可能難以判斷懷孕僱員犯了何種不當行為，才會被視為僱主具充分理由根據《僱傭條例》第9條作出即時解僱。他擔心該條例經修訂後，僱主可能因根據第9條作出非故意的不當解僱而很容易被檢控。勞工處助理處長(勞資關係)(下稱“勞工處助理處長”)指出，政府當局現時建議的修訂，只着重改善《僱傭條例》的措辭，以堵塞教統局首席助理局長簡述的漏洞。該條例的政策原意並無改變。勞工處助理處長表示，

如法院認為僱主具充分理由根據第9條作出即時解僱，僱主便沒有違例，在此情況下，僱主將無須付給僱員任何補償。勞工處助理處長亦表示，條例草案第5及8條規定，在就第15或33條所訂罪行而進行的法律程序中，僱主獲得免責辯護。憑藉免責辯護，如法院接納僱主的陳述，即僱主的本意是按照第9條終止僱傭合約，而且在終止該合約時，他合理地相信自己有理由如此終止該合約，僱主便不會被定罪。倘若其後證實有關解僱並不成立，僱員可循民事法律程序申索支付補償。高級助理法律草擬專員贊同勞工處助理處長所作的陳述。他補充，條例草案所載的任何修訂均不會影響第9條的原訂條文。

4. 鑒於田北俊議員表達的關注，主席要求政府當局提供實例，闡明何種行為會被視為第9條所指的嚴重行為為不當。勞工處助理處長解釋，嚴重行為為不當包括故意不遵從合理的命令、不忠實、欺詐及慣常疏忽職責。

5. 丁午壽議員對“慣常疏忽職責”的定義最感關注，因為該詞並不如“欺詐”或“不忠實”那麼直接。基於此原因，即使僱主認為懷孕僱員慣常疏忽職責，仍會猶豫不決而不解僱該僱員。教統局首席助理局長指出，擬議修訂不會削弱僱主根據第9條解僱懷孕僱員的權利。解僱理由是否充分將由法院決定。鑒於丁議員表達的憂慮，主席要求政府當局就嚴重行為為不當的準則提供更明確的解釋，使僱主能避免因根據第9條不當地解僱懷孕僱員而觸犯罪行。勞工處助理處長重申，由於擬議修訂規定，在就第15或33條所訂罪行而進行的法律程序中，僱主有免責辯護，因此，倘若法院接納僱主的陳述，即僱主的本意是按照第9條終止合約，而且在終止該合約時，他合理地相信自己有理由如此終止該合約，則僱主不會被定罪。

6. 高級助理法律草擬專員引述若干例子，以助詮釋慣常疏忽職責的涵義。他表示，懷孕僱員因身體狀況而不能履行部分職責，不會構成慣常疏忽職責。然而，懷孕僱員如拒絕履行她應可應付或在懷孕期間曾應付自如的部分職責，或會被視為慣常疏忽職責。另一例子是，從事服務行業的懷孕僱員妥善履行職責，但對顧客傲慢無禮，由於其惡劣態度或會令業務受損，有關行為可能構成不當行為，但並非疏忽職責。高級助理法律草擬專員建議，倘若僱主懷疑僱員故意疏忽職責，則應觀察一段時間後才採取行動，而不應憑單一事件作出決定。

7. 呂明華議員要求政府當局向委員作簡介，說明就僱主根據第9條解僱懷孕僱員而未能成功檢控的案例。勞工處助理處長引述1997年10月一宗未能成功檢控

政府當局

的案件。案中的僱主相信自己具充分理由按照第9條解僱懷孕僱員，但法院作出判決，認為所指的不當行為的嚴重程度未達致第9條所指的情況，因而裁定案件不成立。勞工處助理處長回答主席時表示，繼1997年該宗案件後，有13宗關於懷孕僱員及5宗關於患病僱員的個案均未能提出檢控或須終止檢控。該等數字並不包括因證據不足而沒有提出檢控的個案。一如呂議員所建議，主席要求政府當局提供1997年10月該宗案件的判決書，以及其他相關個案的資料，供法案委員會參閱。

8. 余若薇議員請委員參閱標明修訂事項的法案文本第4頁。她指出，條例第15(1)條訂明，僱主不得根據第6或7條終止該懷孕僱員的合約；而政府當局建議的第15(1)(a)條清楚述明，僱主不得終止該懷孕僱員的合約，但按照第9條終止該合約則不在此限。此外，擬議第15(1B)條訂明，除非相反證明成立，否則僱主須被視為並非按照第9條終止該合約。然而，根據擬議第15(5)(b)條的免責辯護條文，被控犯了該罪行的僱主可提出證據，證明他在終止該合約時，合理地相信自己有理由如此終止該合約。

9. 田議員認為，應由法院決定案件是否成立，而不應由勞工處作出決定。勞工處助理處長指出，勞工處只是作為調解人。如僱主及僱員不能達成共識，勞工處會依照申索人的意願把個案轉介勞資審裁處審理。田議員認為，該條例經擬議修訂後，僱主會因根據第9條作出解僱而面臨更多檢控。他詢問，法例是否准許僱主按照第9條解僱行為不當的僱員，無論她是否懷孕。勞工處助理處長回應時表示，只要僱主遵守有關條文的規定，便可根據第9條將僱員解僱。

10. 助理法律顧問5指出，在條例草案獲制定後，如僱主解僱懷孕僱員，該僱主會被視為並非按照第9條終止該合約。他質疑此舉可能導致檢控數字上升，因為每名解僱懷孕僱員的僱主均會被推定為已作出不當解僱，並且只能在法律程序進行後，方可提出免責辯護；但根據現行條例，除非有合理的勝訴機會，否則當局不會提出檢控。勞工處助理處長表示，她預計檢控數字不會上升，而且估計個案數目與1997年10月之前的數字大致相若。楊耀忠議員要求政府當局提供資料，說明在1997年10月該宗案件之前成功檢控的刑事案件數字。勞工處助理處長匯報，勞工處發出的傳票的整體定罪率超過90%。她答允於稍後提供更多資料。

政府當局

11. 田議員質疑，政府當局的目的是否要制止僱主使用第9條解僱懷孕僱員，因為僱主很難判斷何種不當行為，才會被視為僱主具充分理由根據該條所指的情況行事。他關注政府當局會否審慎研究每宗個案，然後才決定是否提出檢控。勞工處助理處長解釋，勞工處向來都會審慎調查每宗個案，然後才作出檢控決定。該處會邀請有關僱主解釋其案情，然後才作出決定。她強調，除非有足夠證據，並有合理的勝訴機會令被告被定罪，否則不會進行檢控。過往紀錄顯示，懷孕僱員多數被僱主根據第6或7條解僱，只有很少情況是根據第9條被解僱。

12. 李卓人議員詢問，將擬議第15(1B)及15(5)條的推定及免責辯護條文刪去，會有何後果。高級助理法律草擬專員回答李議員時指出，第15(1B)條把使法院信服僱主按照第9條終止合約的舉證責任由控方轉到僱主。高級助理法律草擬專員繼而解釋，倘若把擬議第15(1B)及15(5)條刪去，控方須提出證據，證明僱主並非按照第9條終止合約，因而違反第15(4)條。僱主將不會有免責辯護，而任何解釋都不會令他免卻被裁定觸犯第15(4)條所訂的罪行。

13. 李卓人議員認為，該等修訂並非純粹技術性修訂。憑藉加入第15(1B)及15(5)條，僱主額外獲得現行條例沒有提供的免責辯護。教統局首席助理局長答稱，律政司曾考慮有可能出現僱主非故意地不當使用第9條的情況，因而建議訂立免責辯護條文。

14. 助理法律僱員5指出，在加入推定條文後，當局在提出檢控方面受到的壓力或會增加。勞工處助理處長指出，無論會否進行檢控，勞工處都會研究每宗根據第6、7或9條解僱懷孕僱員的個案。因此，她相信調查個案的數字應大致相若。

15. 高級助理法律草擬專員補充，第15(1B)條的存在，不會改變檢控前的任何程序。他解釋，除非僱主拒絕解釋解僱理由，或其解釋令人非常不滿意或相當不可能屬第9條所指的情況，否則當局不會進行檢控。高級助理法律草擬專員指出，當局會要求僱主解釋解僱的理由，然後才作出檢控的決定，因此，第15(1B)條不會對檢控數字造成壓力。他強調，為免浪費控方和法院的時間，只有當僱主給予的理由完全不合理及不屬第9條的範圍，當局才會提出檢控。

16. 田北俊議員相信，由於僱主很容易證明他們有合理的理由作出解僱，故此80%至90%的檢控將會敗訴。主席要求政府當局審慎考慮，當局提出更多檢控的壓力

政府當局

會否增加，以及擬議修訂會否真正有助順利推行該政策。因應主席及田議員的要求，勞工處助理處長答允向法案委員會提供資料，說明過往由法院審理根據第6、7或9條解僱懷孕僱員案件的確實數字及有關資料。

17. 余若薇議員同意助理法律顧問5的見解。她指出，擬議第15(5)條“在就第(4)款所訂罪行而進行的法律程序中”的措辭，會引致一種詮釋，即政府當局時常須就根據第9條解僱懷孕僱員的個案提出法律程序。僱主因而時常須在法院作出解釋，並由法官作出決定。她補充，由於現時大多數工人均獲得工會支持，因此第15(5)條可能會令提出檢控的壓力增加。她建議政府當局考慮輕微改動有關措辭，以避免不必要的檢控。高級助理法律草擬專員回答時表示，如僱主給予的理由屬第9條所指的情況，或相信屬第15(5)條所指的情況，律政司便不會繼續處理該等個案。余議員認為，第15(5)條的措辭如可稍作修改，會令人更易於接受，例如，以“為施行本條”取代“在就第(4)款所訂罪行而進行的法律程序中”。她指出，她完全同意律政司採取的原則，即除非有合理的勝訴機會，否則不會提出檢控。然而，第15(5)條現時的措辭或會引致須提出檢控的壓力增加，既浪費資源，亦令政府當局難於處理。

18. 助理法律顧問5建議，可考慮刪去推定條文，使控方只會在掌握足夠證據時才提出檢控。李卓人議員表示，他寧願兩項條文均刪去。陳婉嫻議員認為，政府當局應盡快提供有關數字和資料，使法案委員會可決定此事的未來路向。主席總結討論時，要求政府當局考慮余若薇議員提出的建議，對第15(5)條的措辭作出修訂。他亦提醒政府當局，應盡快提供委員在席上要求獲得的額外資料。

19. 李鳳英議員認為，將《家庭崗位歧視條例》所指的歧視作為從《僱傭條例》中豁除，或會縮窄對僱員的保障，不能保障僱員免受基於家庭崗位的不合法歧視。她不明白為何需要訂明例外情況，因為不僅《僱傭條例》保障懷孕僱員，《性別歧視條例》亦涵蓋對受僱主苛待的僱員的保障。教統局首席助理局長解釋，此項例外情況不會縮窄對僱員免受《家庭崗位歧視條例》所指的歧視作為的保障。原則上，此項例外情況一如適用於《性別歧視條例》和《殘疾歧視條例》的例外情況。李議員重申，此項例外情況明顯縮窄對僱員的保障。她指出，《性別歧視條例》現時已涵蓋有關僱員婚姻狀況及懷孕的事宜，因此政府的政策並不一致。勞工處助理處長解釋，訂明此項例外情況的主要理由，是避免僱主因單一項作為而被當局根據不同條例判處雙重刑罰。她

政府當局

指出，《性別歧視條例》和《殘疾歧視條例》所指的歧視作為，已從《僱傭條例》的僱傭保障條文中豁除；因此，同一原則應適用於《家庭崗位歧視條例》。當局沒有這樣做，是因為《家庭崗位歧視條例》在該兩條條例生效後才制定。李議員表示，該項原則似乎可行，但立法會參考資料摘要第7段所載的解釋太簡單，而且與政府當局在席上給予的解釋有分別。她要求政府當局就此方面提供更詳盡資料，供委員考慮。

20. 李卓人議員指出，現時，懷孕僱員可透過尋求平等機會委員會的協助或訴諸《僱傭條例》，控告僱主不當對待，但僱員不會獲得雙重補償。他相信，倘若政府當局進行下列工作，應可減輕委員的憂慮——

- (a) 告知委員，為何對懷孕僱員的保障可由超過一條條例涵蓋；及
- (b) 向委員保證，僱員就《家庭崗位歧視條例》所獲得的保障，不會因擬議豁免而減少。

因應李卓人議員及李鳳英議員的要求，教統局首席助理局長答允就此事向法案委員會提供更多資料。

21. 余若薇議員請委員參閱第11F條的中文本。她認為，第11F(1)(a)(ii)條下的(A)“且該合約並非……(……除外)”的措辭太累贅，並建議以“且該合約並非由僱員按照第10條終止”取代。高級政府律師解釋，該等中文措辭依循英文本的句構，而英文本採用了雙重否定法，使用“並非”及“除外”的字眼。他繼而解釋，若改動條文的中文措辭，則條文的段落結構亦須作出改動。有鑒於此，主席建議政府當局應考慮改變條例英文本的行文風格，使中文本更容易理解。

22. 委員同意，待收到政府當局提供的所有額外資料後，會在下次會議繼續討論條例草案。李卓人議員希望在是次會議提出的各項疑問，可在下次會議舉行前獲得解答。

23. 助理法律顧問5提及條例草案第8條，並且指出，委員就懷孕事宜表達的所有意見亦應適用於《僱傭條例》第33條，該條處理疾病津貼。高級助理法律草擬專員證實，當局會以相同方法處理有關懷孕事宜及疾病津貼的問題。



**III. 下次會議日期**

24. 委員同意，法案委員會下次會議訂於2001年2月1日(星期四)下午2時30分舉行。

(會後補註：該次會議其後改於2001年2月12日(星期一)下午2時30分舉行。)

25. 會議於上午10時10分結束。

立法會秘書處  
2001年2月27日