

《2000年僱傭(修訂)(第2號)條例草案》：

政府對議員在法案委員會第二次會議上所提問題的回應

在二零零一年二月十二日就《2000年僱傭(修訂)(第2號)條例草案》舉行第二次法案委員會會議上，議員同意需要作出條例草案所建議的修訂。

推定條文

2. 有數位議員關注到第 15(1B)及 33(4BAA)條的建議措辭及所載的推定。議員認為這項推定會給予政府很大的壓力去檢控即時解僱懷孕或患病僱員的僱主，亦對僱主造成過度的困苦。議員及法律顧問更建議政府考慮重新草擬有關條文，例如訂定提出檢控的條件或令推定較易推翻。

3. 在法案委員會首次會議後回覆議員所提問題時，以及在二零零一年二月十二日第二次會議上，我們已經解釋，據律政司指出，由於條例草案已為僱主訂立免責辯護條文(條例草案第 5(d)及 8(c)條)，僱主如能證明，他是根據第 9 條的規定解僱懷孕或正在放取有薪病假的僱員，而在解僱有關僱員時，他有充分理由相信他可以這樣做，則當局極不可能會對他提出檢控。不過，為消除議員及法律顧問的疑慮，我們建議把第 15(1B)及 15(5)條和第 33(4BAA)及 33(4BC)條合併。經修訂後的第 15(1B)和 33(4BAA)條有效地訂明當局在檢控上不會引用有關僱主並非按照第 9 條解僱僱員的推定，如僱主能證明—

(a) 他是按照第 9 條終止有關的僱傭合約；或

(b) 他本意是按照第 9 條終止有關的僱傭合約，而且，在終止該合約時，他合理地相信自己有理由這樣做。

我們相信新的措辭可有助消除議員對有關草率檢控的疑慮。但我們必須強調，當局的意見是，新的措辭的實際效果跟我們本來的建議是一致的。正如我們過往的解釋，在作出檢控前，當局必定會把僱主所提出的辯護給予充分的考慮。新訂的第 15(1C)及 33(4BAB)條清楚地訂明第 15(1B)(b)及 33(4BAA)(b)條，即上文(b)段所述的情況，並不適用於民事法律程序。

4. 有關先前就《2000年僱傭(修訂)(第2號)條例草案》所作的建議修訂及最新的建議修訂，已載於附件的表內。文件第 3 段所提及的修訂則詳列於表內的(ii)及(iii)段。

教育統籌局

二零零一年二月

《2000年僱傭(修訂)(第2號)條例草案》

項目	現行條文	條例草案內的建議修訂	委員會審議階段的第一次建議修訂	委員會審議階段的第二次建議修訂
(i) 第11F條	<p>(1) 在符合第(1A)款的規定下，凡本部所適用的僱員並非於整段酬金期由同一僱主僱用，但於該期間內由同一僱主僱用不少於3個月—</p> <p>(a) 而其僱傭合約於以下時間終止—</p> <p>(i) 酬金期內任何時間；或</p> <p>(ii) 酬金期屆滿時，</p> <p>且該合約並非由僱員根據第6或7條終止，亦非由僱主根據第9條終止；或</p>	<p>(1) 在符合第(1A)款的規定下，凡本部所適用的僱員並非於整段酬金期由同一僱主僱用，但於該期間內由同一僱主僱用不少於3個月—</p> <p>(a) 而其僱傭合約於以下時間終止—</p> <p>(i) 酬金期內任何時間；或</p> <p>(ii) 酬金期屆滿時，</p> <p>且該合約並非—</p> <p>(A) 由僱員終止(由僱員按照第10條終止者除外)；或</p> <p>(B) 由僱主根據第9條終止；或</p>	<p>(1) 在符合第(1A)規定下及除第(1B)款另有規定外，凡本部所適用的僱員並非於整段酬金期由同一僱主僱用，但於該期間內由同一僱主僱用不少於3個月而—</p> <p>(a) 其僱傭合約於以下時間終止—</p> <p>(i) 酬金期內任何時間；或</p> <p>(ii) 酬金期屆滿時；或</p> <p>(1B) 第(1)(a)款不適用於—</p> <p>(a) 由僱員並非按照第10條終止的僱傭合約；或</p> <p>(b) 由僱主根據第9條終止的僱傭合約。</p>	<p>(1) 在符合第(1A)規定下及除第(1B)款另有規定外，凡本部所適用的僱員並非於整段酬金期由同一僱主僱用，但於該期間內由同一僱主僱用不少於3個月而—</p> <p>(a) 其僱傭合約於以下時間終止—</p> <p>(i) 酬金期內任何時間；或</p> <p>(ii) 酬金期屆滿時；或</p> <p>#(1B) 第(1)(a)款不適用於由—</p> <p>(a) 僱員終止的僱傭合約(按照第10條終止者除外)；或</p> <p>(b) 僱主根據第9條終止的僱傭合約。</p>

就第11F條作出的文字修訂

(ii)	第15條		<p>(1B) 凡僱主終止懷孕僱員的僱傭合約，除非相反證明成立，否則就第(1)(a)或(b)款而言，僱主須被視為並非按照第 9 條終止該合約。</p>		<p>(1B) 凡僱主終止懷孕僱員的連續性僱傭合約—</p> <p>(a) 除非相反證明成立；或</p> <p>(b) 除第(1C)款另有規定外，除非僱主能證明—</p> <p>(i) 他的本意是按照第 9 條終止該合約；而且</p> <p>(ii) 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，</p> <p>否則就第(1)(a)或(b)款而言，僱主須被視為並非按照第 9 條終止該合約。</p> <p>(1C) 第 (1B)(b) 款 不 適 用 於 任 何 民 事 訴 訟 。</p>
------	------	--	---	--	--

		<p>(4) 任何僱主違反第(1)款，即屬犯罪，一經定罪，可處第 6 級罰款。</p>	<p>(4) 在第(5)款的規限下，任何僱主違反第(1)(a)或(b)款，即屬犯罪，一經定罪，可處第 6 級罰款。</p> <p>(5) 在不損害第(1B)款的實施的原則下，在就第(4)款所訂罪行而進行的法律程序中，被控犯了該罪行的僱主如證明以下事項，即可以此作為免責辯護—</p> <p>(a) 該僱主的本意是按照第 9 條終止有關懷孕僱員的連續性僱傭合約的；而且</p> <p>(b) 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。</p>	<p>(4) 在第(5)款的規限下，任何僱主違反第(1)(a)或(b)款，即屬犯罪，一經定罪，可處第 6 級罰款。</p> <p>(5) 在不損害第(1B)款的實施的原則下，被控犯了第(4)款所訂罪行的僱主如證明以下事項，即可以此作為免責辯護—</p> <p>(a) 該僱主的本意是按照第 9 條終止有關懷孕僱員的連續性僱傭合約的；而且</p> <p>(b) 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。</p>	<p>(4) 任何僱主違反第(1)(a)或(b)款，即屬犯罪，一經定罪，可處第 6 級罰款。</p> <p>(5) 在不損害第(1B)款的實施的原則下，被控犯了第(4)款所訂罪行的僱主如證明以下事項，即可以此作為免責辯護—</p> <p>(a) 該僱主的本意是按照第 9 條終止有關懷孕僱員的連續性僱傭合約的；而且</p> <p>(b) 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。</p>
(iii)	第33條		<p>(4BAA) 凡僱主在僱員所放的病假日終止其僱傭合約，而僱主根據本條須就該病假日付給疾病津貼，除非相反證明成立，否則就第(4B)款而言，僱主須被視為並非按照第 9</p>		<p>(4BAA) 凡僱主在僱員所放的病假日終止其連續性僱傭合約，而僱主根據本條須就該病假日付給疾病津貼—</p> <p>(a) 除非相反證明成</p>

			條終止該合約。		立；或 (b) 除第 (4BAB) 款另有規定外，除非僱主能證明— (i) 他的本意是按照第 9 條終止該合約；而且 (ii) 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， 否則就第 (4B) 款而言，僱主須被視為並非按照第 9 條終止該合約。 (4BAB) 第 (4BAA)(b) 款不適用於任何民事訴訟。
		(4BB) 任何僱主如違反第 (4B) 款的規定，即屬犯罪，一經定罪，可處第 6 級罰款。	(4BB) 在第 (4BC) 款的規限下，任何僱主違反第 (4B) 款，即屬犯罪，一經定罪，可處第 6 級罰款。 (4BC) 在不損害第 (4BAA) 款的實施的原則下，在就第 (4BB) 款所訂罪行而進行	(4BB) 在第 (4BC) 款的規限下，任何僱主違反第 (4B) 款，即屬犯罪，一經定罪，可處第 6 級罰款。 (4BC) 在不損害第 (4BAA) 款的實施的原則下，被控犯了第 (4BB) 款所訂罪行的僱主	(4BB) 任何僱主違反第 (4B) 款，即屬犯罪，一經定罪，可處第 6 級罰款。 (4BC) 在不損害第 (4BAA) 款的實施的原則下，被控犯了第 (4BB) 款所訂罪行的僱主

			<p>的法律程序中，被控犯了該罪行的僱主如證明以下事項，即可以此作為免責辯護—</p> <p>(a) 該僱主的本意是按照第 9 條終止有關僱員的連續性僱傭合約的；而且</p> <p>(b) 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。</p>	<p>如證明以下事項，即可以此作為免責辯護—</p> <p>(a) 該僱主的本意是按照第 9 條終止有關僱員的連續性僱傭合約的；而且</p> <p>(b) 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。</p>	<p>如證明以下事項，即可以此作為免責辯護—</p> <p>(a) 該僱主的本意是按照第 9 條終止有關僱員的連續性僱傭合約的；而且</p> <p>(b) 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。</p>
--	--	--	--	---	---