

立法會 *Legislative Council*

立法會CB(2)1171/00-01號文件

檔號：CB2/BC/7/00

《2000年僱傭(修訂)(第2號)條例草案》委員會報告

目的

本文件旨在匯報《2000年僱傭(修訂)(第2號)條例草案》委員會的商議工作。

條例草案

2. 條例草案旨在澄清《僱傭條例》(第57章)(下稱“條例”)若干條文，藉以更有效達致政府當局所構思的政策目標。此外，因應條例之下的《婦女及青年(工業)規例》已刪除所有適用於婦女的條文及有關婦女的提述，條例草案亦會作出若干技術修訂。

法案委員會

3. 內務委員會在2000年12月15日的會議席上同意成立法案委員會，研究上述條例草案。法案委員會由鄭家富議員擔任主席，曾與政府當局舉行3次會議。法案委員會委員名單載於**附錄I**。

法案委員會的商議工作

4. 法案委員會的主要商議結果載於下文各段。

對保障懷孕僱員或正在放取有薪病假的僱員免受解僱的條文作出修訂的理由(條例草案第5及8條)

5. 條例第9條規定，如僱員嚴重行為不當，例如犯有欺詐或不忠實行為或慣常疏忽職責，僱主可無須給予通知或代通知金而終止僱傭合約。條例第6及7條規定，僱主可給予僱員適當通知或代通知工資，以終止僱員的僱傭合約。不過，第15(1)及33(4B)條禁止僱主以第6或7條解僱懷孕僱員或正在放取有薪病假的僱員。該等條文的用意，是禁止僱主解僱懷孕僱員或正在放取有薪病假的僱員；但根據第9條具充分理由作出即時解僱，則屬例外。任何僱主違反第15(1)或33(4B)條，須對該僱員作出補償，並會被檢控。

6. 1997年10月，原訟法庭法官在裁決時認為，只有在僱主根據條例第6或7條終止僱員的僱傭合約的情況下，才屬於犯了條例第15(1)條所訂的罪行。上述判決造成的影響，是僱主一旦聲稱以條例第9條即時解僱懷孕僱員，即使其後證實即時解僱的理由並不成立，當局亦不能以他違反第15(1)條而將他檢控。問題的癥結在於第15條現行的撰寫方法。按照目前的措辭，該條文只禁止僱主根據第6或7條解僱懷孕僱員，但並不涵蓋僱主在不符合第9條的規定下作出的不當解僱。

7. 據政府當局表示，在法院作出上述判決後，若僱主聲稱以第9條解僱僱員，當局便不能就僱主非法解僱懷孕僱員或正在放取有薪病假的僱員而將他檢控。由於此情況既不可取，也不公平，政府當局認為必須提出修訂，以堵塞現行法例的漏洞。鑒於政府當局闡釋的理由，委員同意有需要作出修訂。

新增的擬議第15(1B)及33(4BAA)條

8. 委員關注新增的第15(1B)及33(4BAA)條(條例草案第5(b)及8(b)條)的建議措辭及所載的推定。他們察悉，根據條例草案的擬議修訂，如僱主解僱懷孕僱員或正在放取有薪病假的僱員，將會被視為並非按照第9條作出該項終止。他們擔心，此項推定可能給予政府很大的壓力去檢控即時解僱懷孕僱員或正在放取有薪病假的僱員的僱主，亦會對僱主造成過度的困苦。

9. 政府當局解釋，擬議第15(1B)及33(4BAA)條規定僱主須證明根據第9條解僱僱員，實屬合理，原因是法例給予秉誠行事的僱主免責辯護。控方在決定提出檢控時，必須信納已具備充足證據以確立控罪，而且有合理機會使被告依法被定罪。故此，在實際執行時，倘僱主可提出證明，他是根據第9條解僱懷孕僱員或正在放取有薪病假的僱員，而且在作出解僱時，他有充分理由相信他可以這樣做，則當局極不可能就此對他提出檢控。倘若沒有此項推定，控方將難以證明僱主並非按照第9條解僱僱員。

10. 不過，為釋除法案委員會的疑慮，政府當局建議把第15(1B)條與第15(5)條及把第33(4BAA)條與第33(4BC)條合併。修訂後的第15(1B)及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條作出該項終止；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。

委員支持該項建議，並且察悉政府當局的意見，即修訂版本的實際效果與當局本來的建議是一致的，因為在作出檢控前，當局必定會充分考慮僱主可能提出的免責辯護。

僱員有權領取按比例計算的年終酬金的條文(條例草案第4條)

11. 根據條例第IIA部的規定，僱員如已根據連續性合約在整段酬金期內受僱，而合約又協定支付年終酬金，便有資格領取該筆酬金。第11F條進一步規定，在合約被提早終止的情況下，僱員有資格領取按比例計算的年終酬金。此項條文的用意，是確保僱員獲得年終酬金的權利，不會因僱主提早終止合約而受到影響。然而，該條文現行的措辭會引起以下情況，即僱員不給予適當通知或代通知工資而不當地終止合約，卻可能有權領取按比例計算的款額；但僱員根據第6或7條給予適當通知或代通知工資，則不會有權獲得按比例計算的款額。由於這並不符合政策原意，政府當局遂建議修訂第11F條，以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。

12. 一位委員認為，條例草案第4條的草擬方式較難理解，沒有指明在何種情況下，僱員才會有資格領取按比例計算的年終酬金。政府當局經檢討後提出了新訂的條例草案第4條，以更直接和更容易理解的方法，表達當局的建議修訂。

委員會審議階段修正案

13. 政府當局建議的委員會審議階段修正案載於**附錄II**。法案委員會支持該等建議修訂。

諮詢內務委員會

14. 法案委員會曾於2001年3月16日諮詢內務委員會，並獲得後者支持在2001年4月4日恢復條例草案的二讀辯論。

立法會秘書處

2001年3月26日

《2000年僱傭(修訂)(第2號)條例草案》委員會

委員名單

主席	鄭家富議員
委員	丁午壽議員, JP
	田北俊議員, JP
	何秀蘭議員
	李卓人議員
	呂明華議員, JP
	陳婉嫻議員
	楊耀忠議員
	劉漢銓議員, JP
	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
	(合共：13位議員)
秘書	陳曼玲女士
法律顧問	張炳鑫先生
日期	2001年3月1日

《2000 年僱傭（修訂）（第 2 號）條例草案》

委員會審議階段

由教育統籌局局長動議的修正案

條次

建議修正案

4

刪去該條而代以 —

“4. 部分年終酬金

第 11F 條現予修訂 —

(a) 在第(1)款中 —

(i) (A) 在“定下”之後加入“及除第(1B)款另有規定外”；

(B) 在“個月”之後加入“，而”；

(ii) 在(a)段中 —

(A) 廢除“而”；

(B) 廢除在“滿時”之後的所有字句而代以“；或”；

(b) 加入 —

“(1B)凡僱傭合約 —

- (a) 由有關僱員終止(按照第 10 條終止者除外); 或
- (b) 按照第 9 條終止，

第(1)(a)款不適用。”。

- 5 (a) 在(b)段中，刪去建議的第 15(1B)條而代以 —

“(1B)凡僱主終止懷孕僱員的連續性僱傭合約，則

- (a) 除非相反證明成立；或
- (b) 除第(1C)款另有規定外，除非僱主證明 —
 - (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，他合理地相信他有理由如此終止該合約，

否則就第(1)(a)或(b)款而言，須視僱主為並非按照第 9 條終止該合約。

(1C) 就民事法律程序而言，第(1B)(b)款不適用。”。

(b) 在(d)段中 —

(i) 在建議的第 15(4)條中，刪去“在第(5)款的規限下，”；

(ii) 刪去建議的第 15(5)條。

8

(a) 在(b)段中，刪去建議的第 33(4BAA)條而代以 —

“(4BAA) 凡僱主在僱員所放的病假日終止其連續性僱傭合約，而根據本條僱主須就該病假日付給疾病津貼，則 —

(a) 除非相反證明成立；或

(b) 除第(4BAB)款另有規定外，除非僱主證明 —

(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，他合理地相信他有理由如此終止該合約，

否則就第(4B)款而言，須視僱主為並非按照第 9 條終止該合約。

(4BAB) 就民事法律程序而言，第(4BAA)(b)款不適用。”。

(b) 在(c)段中 —

(i) 在建議的第 33(4BB)條中，刪去“在第(4BC)款的規限下，”；

(ii) 刪去建議的第 33(4BC)條。

15 刪去在該條之後的所有字句。